عودة

حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم من رحلته الميمونة إلى بعض أقطار الدول الشقيقة والصديقة

يعلن أن حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم قد عاد — يمن الله ورعايته — إلى عاصمة ملكه السعيد من رحلته الميمونة الى بعض أقطار الدول الشقيقة والصديقة في الساعة الرابعة إلا ربعاً من بعد ظهر اليوم الاثنين الواقع في ١٦ أيار سنة ١٩٦٠ .

١٩٦٠/٥/١٦

رئيس الوزراء

هزاع المجالي

الجريدة الرسمية للمملكة الاردنية الهاشمية

عمان : السبت ٢٦ ذو القعدة سنة ١٣٧٩ هـ — الموافق ٢١ أيار سنة ١٩٦٠ م — العدد ١٤٩١

الفهرس

المطبعة الوطنية — عمان

أو هيأة النيابة

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١١/٥/١٩٦٠ ،

تصادق ـ بالنيابة عن جلالة الملك المعظم بمقتضى المادة (٣١) من الدستور ـ على القانون الموقت الآتي وتأمر باصداره ووضعه موضع التنفيذ الموقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الامة في أول اجتماع يعقده :

قانون رخص المهن المعدل الموقت

رقم (٢٠) لسنة ١٩٦٠

المادة ١ ـ يسمى هذا القانون الموقت (قانون رخص المهن المعدل لسنة ١٩٦٠) ويقرأ مع قانون رخص المهن رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٨ الذي يعرف فيما يلي بالقانون الاصلي كقانون واحد ويعمل به من تاريخ ١/٤/١٩٦٠ .

المادة ٢ ـ يستبدل نص الفقرة (ب) من المادة العاشرة من القانون الاصلي بالنص التالي :

ب ـ اذا تعاطى شخص أكثر من عمل واحد أو تعاطى بيع أصناف متعددة في محل واحد فيحدد الرسم بالنسبة للعمل أو الصنف الاعلى رسما • تستبدل كلمة (وكالة واحدة) الواردة في آخر الفقرة (ج) من المادة العاشرة من القانون الاصلي بكلمة (وكالتين) •

المادة ٣ ـ تستبدل عبارة (رسم اضافي يعادل ٥٠٪ من الرسم المستحق) الواردة في آخر الفقرة (ج) من المادة (١٥) من القانون الاصلي بعبارة (مبلغ اضافي كغرامة يعادل ٥٠٪ من الرسم المستحق) •

المادة ٤ ـ يستبدل نص المادة (١٦) من القانون الاصلي بالنص التالي :

أ ـ لا تعطى رخصة مهن لاي شخص خاضع لاحكام هذا القانون ما لم يبرز شهادة بتسجيله في الغرفة التجارية للبلد التي يتعاطى فيها مهنته اذا كان في بلدته غرفة تجارية ويستثنى من ابراز الشهادة الاشخاص المذكورون في البنود والفقرات والارقام التالية من الجدول رقم (١) الصنف الاول :

البندين ٨،٩
الفقرتين (ب) و (ج) من البند ١٠
البنود ١١،١٢،١٣،١٤،١٥،١٦،١٧
الفقرتين (د) و (هـ) من البند ١٨
الفقرتين (ب) و (ج) من البند ١٩
البندين ٢١،٢٢
الفقرات ١،٢،٣،٤،٦ من البند ٢٣
الرقمين ٤،٥ من الفقرة (ج) من البند ٢٤

باعة الزهور والمرطبات المذكورون في الفقرة (د) من البند ٢٤
ورقم (٤) من الفقرة (د) من البند ٢٤
البندين ٢٥،٢٦ .

ب ـ يجب ابراز كل رخصة اعطيت بمقتضى أحكام هذا القانون للمعاينة والتدقيق عندما يطلب ذلك أي موظف مالي أو مدقق من ديوان المحاسبة أو أحد أفراد الشرطة والدرك.

المادة ٥ ـ يستبدل نص المادة (١٩) من القانون الاصلي بالنص التالي :

أ ـ بالرغم مما ورد في المادتين (٥) و (١٥) من القانون الاصلي فانه يجوز لوزير المالية تمديد مدد الحصول على الرخصة لفترة لا تتجاوز ثلاثين يوماً لاسباب عامة يقدرها أو لاسباب خاصة فردية تنحصر في مرض المكلف أو تغيبه عن البلاد أثناء مدة الترخيص ، على أن تعتبر فترة التمديد بالنسبة للسنة المالية ١٩٦٠/١٩٦١ حتى غاية ٣٠ ٦ ١٩٦٠ .

ب ـ لوزير المالية أن يصدر تعليمات لتنفيذ أحكام هذا القانون •

المادة ٦ ـ يصنف الصرافون المذكورون في البند (٢) من جدول رقم (١ ـ الصنف الاول) الملحق بالقانون الاصلي الى الاصناف التالية :

١ ـ في عمان ـ صراف من درجة (أ)	٣٠ دينار
٢ ـ في عمان ـ صراف من درجة (ب)	٢٠ دينار
٣ ـ في عمان ـ صراف من درجة (ج)	١٠ دنانير
٤ ـ في الاماكن الاخرى نصف الرسم	

يجري تصنيف الصرافين لاغراض هذا البند من قبل مراقب العملة وعلى كل صراف خلال شهر من تاريخ نفاذ هذا القانون ان يبرز الى المحاسب المختص شهادة من مراقب العملة تتضمن الصنف الذي ينتمي اليه والا فيعتبر بأنه يتعاطى مهنته بدون ترخيص •

المادة ٧ ـ تلغى كلمة (المهندسون) من البند (٧) من الجدول رقم (١) الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي •

المادة ٨ ـ تلغى عبارة (المساحون المرخصون غير المهندسين) من البند (٨) من جدول رقم ١ ـ الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي •

المادة ٩ ـ يضاف الى البند (١٤) من جدول رقم ١ ـ الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي الفقرة (د) التالية :

« تصنف المطاعم من قبل لجنة مكونة من الحاكم الاداري ومحاسب المالية ورئيس البلدية أو من ينتدبه من أعضاء المجلس البلدي في المقاطعة ذات العلاقة » •

المادة ١٠ ـ يستبدل البند (١٦) من جدول رقم ١ ـ الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي بما يلي :

أ ـ مقاهي درجة اولى	٢٥ دينار
ب ـ مقاهي درجة ثانية	١٢ دينار
ج ـ مقاهي درجة ثالثة	٦ دنانير
د ـ بائعو القهوة والشاي في غير المقاهي	١ دينار
هـ ـ بائعو المرطبات	١٠ دنانير

ويجرى التصنيف من قبل لجنة مكونة من الحاكم الاداري ومحاسب المالية ورئيس البلدية أو من ينتدبه من أعضاء المجلس البلدي في المقاطعة المختصة •

المادة ١١ – ١ – تلغى الفقرة (أ) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ – الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي •

٢ – تستبدل الفقرة (٤) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ – الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي بما يلي :

بائعو الالبسة القديمة وأثاث البيوت القديمة	٦ دنانير

٣ – تلغى الفقرة ٥ (ج) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ – الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي •

٤ – يستبدل نص الفقرة (د) من البند (٢٤) من الجدول رقم ١ – الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي بما يلي :

البقالة والخضرة والفواكه والدواجن والالبان ومنتجاتها والزهور والحبوب والدقيق واللحوم بأنواعها والسكاكر والبن والزورات المحمصة والحطب والفحم اذا لم

يتجاوز رأس المال مايتي دينار	٣ دنانير
اذا زاد رأس المال على مايتي دينار ولم يجاوز خمسمائة	٦ دنانير
اذا زاد رأس المال على خمسماية دينار	١٠ دنانير
الاشخاص الذين يتعاطون بيع المواد المذكورة وليس لهم محلات للبيع (دكاكين)	١ دينار

٥ – تضاف كلمة (والزجاج) الى نهاية رقم (٢) من الفقرة (ج) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ – الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي •

المادة ١٢ – يستبدل نص البند (٢٥) من الجدول رقم (١) الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي بالنص التالي :

٢٥ – أصحاب الجرائد والمجلات ووكالات الانباء

أ – عن كل جريدة أو مجلة يومية	٢٠ دينار
ب – عن كل جريدة أو مجلة اسبوعية	١٠ دنانير
ج – عن كل جريدة أو مجلة غير ما ذكر	٥ دنانير
د – وكالات الانباء	٢٠ دينار

المادة ١٣ – يستبدل نص البند ٢٧ من جدول رقم (١) الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي بالنص التالي :

٢٧ – الرسوم الواردة في البند (٣) والفقرة (٤) من البند (٤) – والبنود ٧٥ – ٢٤ والبند ٢٦ من الجدول رقم ١ – الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي والبنود من ٣ – ١٢ من جدول رقم ١ الصنف الثاني الملحق بالقانون الاصلي هي التي تستوفى في عمان وأما في الاماكن الاخرى فتستوفى بالنسب التالية :

أ – يستوفى نصف الرسم في القدس ، اربد ، نابلس ، رام الله ، البيرة ، الزرقاء •

ب – يستوفى ثلث الرسم في اريحا ، بيت لحم ، بيت ساحور ، بيت جالا ، جرش ، عجلون ، طولكرم ، السلط ، الخليل ، المفرق ، جنين ، الكرك ، معان ، العقبة ، مادبا •

ج – يستوفى خمس الرسم في الاماكن الاخرى •

المادة ١٤ – يستبدل نص البند (٣) من جدول رقم (١) الصنف الثاني الملحق بالقانون الاصلي بما يلي :

الطواحين والمعاصر التي تدار بآلات :

١ – الطواحين والمعاصر التي تدار بآلات عن قوة كل حصان	٧٥٠ فلساً
٢ – معاصر الزيتون التي تدار بآلات عن قوة كل حصان	٣٧٥ فلساً

المادة ١٥ – يستبدل نص البند (١٢) من جدول رقم (١) الصنف الثاني الملحق بالقانون الاصلي بما يلي :

معامل البلاط والادوات الصحية والمصابغ اليدوية	دينار
١ – معامل البلاط والادوات الصحية	١٢
٢ – المصابغ اليدوية	٤

المادة ١٦ – يضاف بند رقم (١٣) على جدول رقم (١) الصنف الثاني الملحق بالقانون الاصلي يتضمن ما يلي :

المصابغ والمدابغ التي تدار بآلات ومطاحن الاحجار أينما كانت	١٢ دينار

المادة ١٧ – تضاف كلمة (والمؤسسات) بعد عبارة (شركات النقل) الواردة في البند (٦) من جدول رقم (٢) الملحق بالقانون الاصلي •

المادة ١٨ – تضاف كلمة (والفنادق) بعد كلمة (المصانع) الواردة في البند (٩) من جدول رقم (٢) الملحق بالقانون الاصلي •

المادة ١٩ – رئيس الوزراء ووزير المالية مكلفان بتنفيذ أحكام هذا القانون •

١٩٦٠/٥/١١

علي مسمار   محمد علي الجعبري   سعيد المفتي

وزير المالية   رئيس الوزراء

هاشم الجيوسي   هزاع المجالي

إن هيأة النيابة

بمقتضى الفقرة (١) للمادة ٩٤ من الدستور ،
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١١/٥/١٩٦٠ ،
تصادق ـ بالنيابة عن جلالة الملك المعظم بمقتضى المادة (٣١) من الدستور ـ على القانون الموقت الآتي وتأمر باصداره ووضعه موضع التنفيذ المؤقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الامة في أول اجتماع يعقده :

قانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠

قانون العمل المؤقت

الفصل الاول

مدى تطبيق القانون وتفسير اصطلاحاته

المادة ١ ـ اسم القانون وبدء العمل به ومدى تطبيقه :

١ ـ يسمى هذا القانون المؤقت (قانون العمل لسنة ١٩٦٠) ويعمل به بعد مرور شهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية •

٢ ـ وتشمل أحكامه كل شخص يستخدم (بفتح الدال) باجر ، أو يتدرب في مؤسسة منتظمة ويستثنى من ذلك :
أ ـ موظفو الحكومة والبلديات •
ب ـ أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة •
ج ـ الاشخاص المستخدمون في الاعمال الزراعية والري •
د ـ خدم البيوت ومن في حكمهم •

المادة ٢ ـ تعريفات :

يكون للعبارات والالفاظ التالية الواردة في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه :

١ ـ تعني لفظة (ولد) أي شخص لم يتم السادسة عشرة من عمره •
٢ ـ وتعني لفظة (يوم) مدة قدرها أربع وعشرون ساعة تبتدىء من منتصف الليل •
٣ ـ وتشمل لفظة (آلات) جميع أجهزة وأدوات المصانع حيث تولد القوة أو تحول أو تنقل أو تستعمل •
٤ ـ وتعني لفظة (قوة) الطاقة الكهربائية أو أي نوع آخر من أنواع الطاقة يحول بصورة ميكانيكية ولا يتولد بواسطة مجهود الانسان أو الحيوان •
٥ ـ وتعني لفظة (معين) المعين بمقتضى الانظمة الصادرة بموجب هذا القانون •

٦ ـ وتعني عبارة (المؤسسة المنتظمة) مؤسسة تستخدم ما لا يقل عن خمسة عمال أو استخدمت عدداً معدله خمسة عمال خلال الاثني عشر شهراً السابقة وتشمل أعمال البناء •
٧ ـ تعني عبارة مدير المؤسسة أي شخص مسؤول عن ادارة المؤسسة واذا لم يوجد مثل هذا الشخص فيعتبر صاحب العمل نفسه مديراً للمؤسسة •
٨ ـ وتعني لفظة (الاجر) ما يتفق على دفعه بين العامل وصاحب العمل ويعبر عنه بالنقد •
٩ ـ وتعني لفظة (اسبوع) مدة قدرها سبعة أيام •
١٠ ـ وتعني لفظة (عامل) كل شخص يقوم عادة بتأدية عمل مقابل أجر ، بما في ذلك الشخص الذي تحت التدريب •
١١ ـ وتعني عبارة (صاحب العمل) كل شخص ذاتي أو معنوي يستخدم عمالا ويشمل هذا المعرف كل من يملك محلا تجارياً أو صناعياً أو كل مؤسسة تجارية أو صناعية أو كل صانع أو صاحب مهنة حرة يستخدم عمالا لقاء أجر مهما كان نوع الاستخدام وسواء أكان الاجر نقداً أو أشياء عينية أو حصة في الارباح •

المادة ٣ ـ الانظمة :

يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أنظمة لتنفيذ أحكام هذا القانون •

المادة ٤ ـ صلاحية اصدار الاوامر :

١ ـ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعين أي موظف بصلاحيات عامة أو محددة ويخوله اصدار الاوامر الكتابية التي يعين بموجبها الاجراءات التي يرى وجوب اتباعها للعمال بمقتضى أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بموجبه ويجوز له ان يعين تاريخ التنفيذ •
٢ ـ يجوز لمدير المؤسسة المنتظمة الذي ابلغه الموظف المختص أمراً بمقتضى الفقرة السابقة أن يستأنف ذلك الامر خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه الى وزير الشؤون الاجتماعية الذي يجوز له أن يقر ذلك الامر أو يعدله أو يلغيه •

المادة ٥ ـ تطبيق القانون :

١ ـ باستثناء ما نص عليه في الفقرة (٢) من المادة (١) من هذا القانون تطبق الاحكام المتعلقة بالحد الادنى للاجور وعقود العمل وحماية الاجور والنقابات العمالية والنزاعات العمالية على جميع العمال • أما الاحكام الاخرى فتطبق على العمال المستخدمين لدى المؤسسات المنتظمة وأصحاب وسائل النقل بالسكك الحديدية أو البرية أو الجوية بما في ذلك تفريغ البضائع في الموانىء •
٢ ـ يجب أن لا يفسر هذا القانون بأنه يقيد حقوق العمال المستثنين من تطبيق بعض أحكامه في تأسيس المنظمات أو الاشتراك فيها بمحض اختيارهم من أجل تحقيق مصالحهم والدفاع عنها ، على أن يكون ذلك خاضعاً للانظمة الصادرة بموجب هذا القانون •

المادة ٦ ـ عقد العمل الفرعي :

اذا تعاقد صاحب عمل مع شخص أو أشخاص لكي ينجزوا اما كلياً أو جزئياً عملا يعتبر قسماً من حرفة صاحب العمل أو مهنته يكون كل من هذين الفريقين مسؤولا عن الالتزامات التي تترتب بموجب أحكام هذا القانون على انه يحق لصاحب العمل المذكور مطالبة الشخص أو الاشخاص الذين ابرم معهم العقد الفرعي بأي تعويض دفعه •

المادة ٧ ـ استثناآت :

١ ـ لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يخولها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار •

٢ ـ كل عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل نفاذ هذا القانون أو بعده ، يتنازل بموجبه أي عامل عن حق من الحقوق التي يمنحها اياه هذا القانون يعتبر باطلا •

الفصل الثاني

(الادارة)

المادة ٨ ـ مدير دائرة العمل :

١ ـ يعين مجلس الوزراء ، بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية ، مديراً لدائرة العمل تشمل صلاحياته جميع أنحاء المملكة ، وينشر اعلان تعيينه في الجريدة الرسمية •

٢ ـ يقوم مدير دائرة العمل بالاشراف على تنفيذ أحكام هذا القانون ، ويكون مستشاراً في جميع المسائل المتعلقة بتحسين وضع العمال وحفظ حقوقهم وصيانة العلاقات الطيبة بينهم وبين أصحاب الاعمال •

ويكون مفتشو العمل وموظفو التوفيق المعينون بمقتضى هذا القانون تحت اشراف مدير دائرة العمل •

المادة ٩ ـ مفتشو العمل :

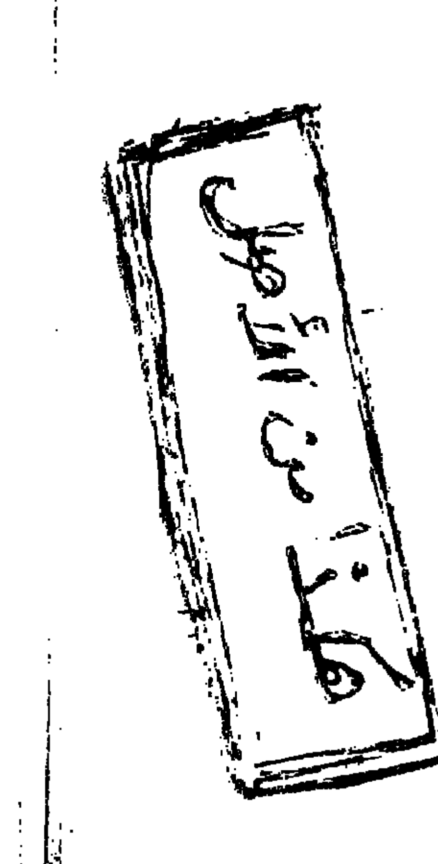
تنفيذاً للغايات المقصودة من هذا القانون :

١ ـ يعين وزير الشؤون الاجتماعية باعلان ينشر في الجريدة الرسمية مساعداً لمدير دائرة العمل ، ومفتشين يعملون تحت اشراف المدير حسب الحاجة •

٢ ـ يجوز للمدير في أية منطقة يعمل فيها أكثر من مفتش واحد ان يقسم الصلاحيات المخولة لهم فيما بينهم وان يعين من بينهم الرئيس الذي ترسل اليه التقارير •

المادة ١٠ ـ صلاحيات المفتش :

مع مراعاة أحكام أي نظام يصدره مجلس الوزراء بموجب هذا القانون ، يجوز للمفتش المعين بمقتضى هذا الفصل ، بغية تنفيذ واجباته :



أ ـ أن يدخل مع أي موظف مختص من موظفي الحكومة أو البلدية أي مكان عام يستعمل كمؤسسة منظمة ، أو يكون لديه سبب معقول يدعوه الى الاعتقاد بأنه يستعمل كمؤسسة منظمة •

ب ـ أن يفتش ذلك المكان والآلات ويفحص أية سجلات مقررة مختصة بشؤون العمال وان يأخذ في المكان نفسه أو خارجه شهادة أي شخص أو أشخاص وفقاً لما يراه ضروريا لتنفيذ أحكام هذا القانون •

المادة ١١ ـ الاطباء المحكمون :

لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعين من يشاء من الاطباء لاعطاء الشهادات الطبية ايفاء بالغايات المقصودة من هذا القانون كل ضمن منطقة يعينها له •

المادة ١٢ ـ ارسال اشعار الى المفتش :

١ ـ يجب على صاحب العمل قبل الشروع في العمل في أية مؤسسة منتظمة أن يرسل الى المفتش المختص اشعاراً كتابياً يحتوي على التفاصيل الآتية :

أ ـ اسم المؤسسة وموقعها •

ب ـ العنوان الذي سترسل اليه المراسلات المتعلقة بالمؤسسة •

جـ ـ نوع العمل •

د ـ القوة التي ستستخدم وكميتها •

هـ ـ اسم الشخص الذي سيكون مديراً للمؤسسة •

و ـ أية تفاصيل أخرى قد تعين ايفاء بالغايات المقصودة من هذا القانون •

٢ ـ يجب أن ترسل التفاصيل المتعلقة بالمؤسسات المنتظمة الموجودة حين نفاذ هذا القانون خلال شهر من تاريخ العمل به •

٣ ـ يجب على صاحب العمل عندما يعين شخصاً آخر مديراً للمؤسسة أن يرسل الى المفتش اشعاراً كتابياً بذلك التغيير خلال سبعة أيام من قيام المدير الجديد بعمله •

٤ ـ يعتبر اي شخص يعمل كمدير مديراً للمؤسسة واذا لم يوجد مثل هذا الشخص فيعتبر صاحب العمل نفسه مديراً للمؤسسة ايفاء بالغايات المقصودة من هذا القانون •

الفصل الثالث

شؤون الخدمة والاستخدام

المادة ١٣ ـ مكاتب الاستخدام :

١ ـ لوزارة الشؤون الاجتماعية أن تؤسس مكاتب للاستخدام لمساعدة العمال على الاشتغال في أعمال ملائمة لهم ولمساعدة أصحاب الاعمال في الحصول على الايدي العاملة ويجوز للهيئات تأسيس مكاتب للاستخدام بشرط عدم استيفاء اجر من العامل في مقابل خدمته

وبشرط الحصول على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية قبل مزاولة عملها وتكون جميع مكاتب الاستخدام خاضعة لاشراف مدير دائرة العمل •

٢ ـ يكون من واجب مكاتب الاستخدام بالتعاون مع السلطات أو الهيئات الاخرى جمع المعلومات المتعلقة بحالة الاستخدام وتطورها وتحليل هذه المعلومات وتيسيرها بصورة خاصة للسلطات والهيئات العمومية أو الخصوصية المعنية بالتخطيط الاقتصادي والاجتماعي •

٣ ـ تضطلع مكاتب الاستخدام بالواجبات التالية :

أ ـ تسجيل طالبي الاستخدام على أن يشمل هذا التسجيل تفاصيل عن كفاءاتهم واختباراتهم ورغباتهم وأعمارهم •

ب ـ الحصول من أصحاب الاعمال على المعلومات المتعلقة بالشواغر •

ج ـ احالة الطالبين اللائقين الى الاستخدام المتيسر للانتقاء منهم عند اللزوم •

٤ ـ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يطلب الى مكاتب الاستخدام القيام بما يلي :

أ ـ ارشاد طالبي الاستخدام ومساعدتهم فيما يتعلق بالتدريب المهني أو اعادة التدريب الضروري للحصول على الاستخدام المناسب •

ب ـ تيسير نقل عامل من مهنة الى أخرى أو من منطقة الى أخرى من أجل الحصول على عمل •

الفصل الرابع

التدريب

المادة ١٤ ـ عقود التدريب :

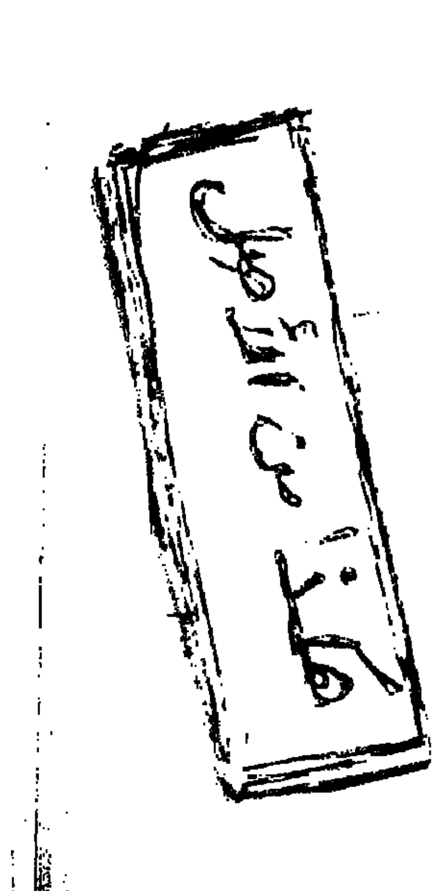
١ ـ يجوز لوالد أي شخص يتراوح عمره بين الثانية عشرة والثامنة عشرة أو لوالدته ان كان والده متوفياً أو لولي امره ان يبرم عقداً كتابياً للتدريب ، يقضي بوضع ذلك الشخص لدى صاحب عمل لكي يدربه أو يجعله يتدرب على مهنة أو حرفة تدريباً منتظماً لمدة يتفق عليها مقدماً ، ويجب على الشخص الموضوع تحت التدريب أن يعمل خلالها في خدمة صاحب العمل •

٢ ـ يجوز لكل شخص بلغ الثامنة عشرة من عمره أو أكثر أن يبرم بنفسه عقدا للتدريب •

٣ ـ يجب أن يكون العقد حسب الانموذج المعين وأن يرسل صاحب العمل اشعاراً به الى مفتش العمل المختص خلال اسبوع واحد من تاريخ ابرامه •

٤ ـ يجب أن يكون صاحب العمل المسموح له بقبول متدربين لديه قد أتم الحادية والعشرين من عمره ولم يحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الامانة •

٥ ـ لا يجوز لاصحاب الاعمال غير المتزوجين أن يدربوا لديهم فتيات قاصرات •



٦ ـ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يحدد عدد المتدربين لدى صاحب العمل أو منعه من قبول متدربين فترة من الزمن في حالة اهماله في تدريب المتدربين أو استغلالهم •

٧ ـ يجب على صاحب العمل أن يسلم المتدرب شهادة تثبت انه اتم تدربه المهني •

الفصل الخامس

عقود الاستخدام الفردية

المادة ١٥ ـ تعريف العقد :

١ ـ عقد العمل الفردي هو اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل بأن يعمل لدى المتعاقد الآخر وتحت اشرافه أو ادارته مقابل اجر ويجوز أن يبرم عقد العمل لعمل معين أو لمدة معينة أو غير معينة •

٢ ـ اذا دخل في عقد العمل فريق ثالث مفوض بالنيابة عن صاحب العمل فيكون صاحب العمل ملزماً بالعقد •

٣ ـ اذا دخل في عقد العمل متعهد فرعي ينفذ العمل بالنيابة عن المتعهد الاصلي أو لصالحه ، يكون المتعهد الاصلي والمتعهد الفرعي مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات التي يفرضها هذا القانون •

٤ ـ يظل عقد العمل معمولا به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل اما بسبب نقل المشروع أو بيعه ، او انتقاله بطريق الارث ، ويظل صاحب العمل الاصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد والمستحقة الاداء قبل تاريخ التغيير وبعد انقضاء ستة أشهر على ذلك يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده •

٥ ـ يجب أن يحرر عقد العمل كتابة باللغة العربية وبنسختين يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منهما واذا لم ينظم عقد كهذا جاز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية •

٦ ـ لا يجوز أن يقل اجر العامل في عقد العمل عن الحد الادنى من الاجر الذي ينطبق على حالته •

المادة ١٦ ـ انهاء الاستخدام :

١ ـ يجوز لصاحب العمل انهاء عقد العمل المبرم لاجل غير مسمى بعد ارسال الاشعار التالي أو دفع البدل المبين أدناه :

أ ـ اذا كان العامل يتقاضى اجراً اما بالساعة ، أو اليوم أو الاسبوع أو القطعة ، وكان قد استخدم باستمرار مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ، فيجب أن يرسل اليه اشعار قبل اسبوع من انهاء خدمته ، أو ان يدفع له اجر اسبوع بدلا من الاشعار •

ب ـ اذا كان العامل يتقاضى اجره على أساس المشاهرة ، وكان قد استخدم باستمرار مدة لا تقل عن ستة أشهر ، فيترتب أن يرسل اليه اشعار قبل شهر من انهاء خدمته ، أو ان يدفع له أجر شهر بدلا من الاشعار •

٢ ـ ويترتب على العمال أن يرسلوا اشعارات قبل مدد مماثلة بعزمهم على انهاء استخدامهم •

٣ ـ يجب على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انهاء استخدامه اذا طلب العامل ذلك شهادة استخدام يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انهاء الخدمة ، كما يلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات •

المادة ١٧ ـ الطرد دون اشعار أو مكافأة :

تعتبر الأفعال التالية (اذا اقترفها العامل أثناء عمله) انها تبرر لصاحب العمل طرده بدون ارسال اشعار اليه أو دفع مكافأة له ويشترط في ذلك أن يتيح صاحب العمل للعامل فرصة كافية لبيان الاسباب التي تحول دون طرده :

أ ـ أعمال العنف أو السلوك الخلقي الشائن •

ب ـ الاضرار المادية الجسيمة لمنتوجات صاحب العمل أو بضائعه أو أدواته اذا نجمت عن قصد أو نتيجة لاهمال •

ج ـ انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات مزورة •

د ـ تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الطرد انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام من الحالة الاولى وثلاثة أيام في الحالة الثانية •

هـ ـ عدم مراعاة العامل التعليمات المعلن عنها واللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل ومخالفته لشروط العمل •

و ـ افشاء العامل لاسرار العمل الخاصة •

المادة ١٨ ـ ترك العمل دون اشعار :

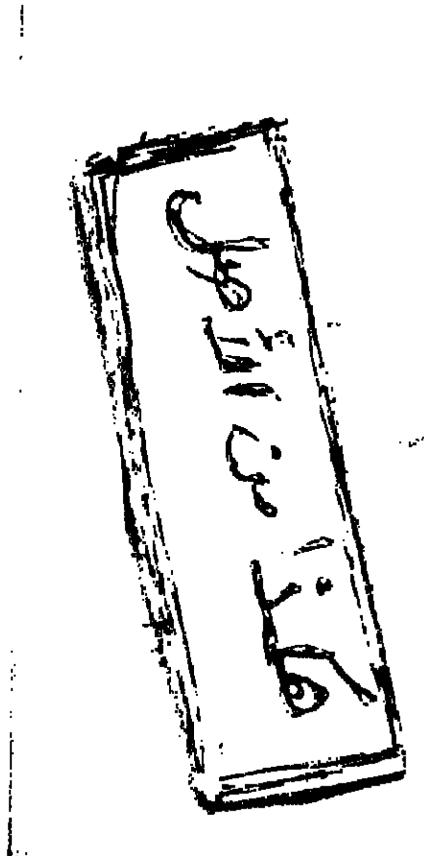
١ ـ تعتبر الافعال التالية انها تبرر للعامل ترك عمله دون ارسال اشعار :

أ ـ استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي استخدم فيه بمقتضى عقد العمل •

ب ـ الاستخدام في أحوال تدعو الى تغيير محل الاقامة ، ان لم يكن منصوصاً على ذلك في العقد •

ج ـ نقل العامل الى عمل من درجة أدنى •

د ـ اعتداء صاحب العمل أو وكيله على العامل بالضرب أو التحقير واقترافه جريمة اخلاقية بحق العامل أو احد أفراد اسرته •



٢ ـ يحق للعامل انهاء عمله شريطة أن يشعر صاحب العمل بتركه الخدمة قبل شهر من انقطاعه عن العمل اذا مضى على استخدامه خمس عشرة سنة من تاريخ ١٦ نيسان سنة ١٩٥٥ .

المادة ١٩ ـ المكافأة عن مدة الخدمة :

١ ـ اذا انهي استخدام عامل لسبب من الاسباب غير المذكورة في المادة (١٧) من هذا القانون يحق له بالاضافة الى الاشعار أو البدل المنصوص عليهما في المادة (١٦) الحصول على مكافأة عن مدة خدمته بمعدل اجر شهر عن كل سنة قضاها بصورة مستمرة في خدمة صاحب العمل وتحسب على أساس أجره عن الشهر الاخير من خدمته وذلك بالنسبة للسنوات الثلاث الاولى واجر نصف شهر عن كل سنة تالية بشرط الا يتجاوز مجموع المكافأة اجر سبعة شهور • ويشترط في ذلك أن يكون العامل قد قضى ستة أشهر متواصلة أو أكثر في خدمة صاحب العمل ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في الخدمة •

وتحسب مدة الخدمة السابقة اعتباراً من تاريخ ١٦ نيسان سنة ١٩٥٥ ضمن المدة التي تستحق عنها مكافأة الخدمة للعامل •

٢ ـ اذا كانت الاجور تقدر على أساس المهمة أو القطعة فيحسب المبلغ المساوي لاجر شهر بانه سدس مجموع الاجر الذي كسبه العامل خلال الاشهر الستة السابقة مباشرة لانهاء استخدامه •

المادة ٢٠ ـ الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي :

تنظر المحاكم المدنية في الدعاوى الناشئة عن عقود العمل الفردية وتفصل فيها على وجه الاستعجال •

الفصل السادس

الاتفاقات الجماعية

المادة ٢١ ـ تعريف :

تعني عبارة (اتفاق جماعي) اتفاقا كتابياً يتعلق بشروط الاستخدام وأحواله ويبرم بين :

منظمة واحدة من نقابات العمال أو أكثر ، أو الممثلين المفوضين حسب الاصول من العمال ذوي الشأن في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمة وصاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الاعمال •

المادة ٢٢ ـ المفاوضة :

يجوز لاصحاب الاعمال والمؤسسات المنتظمة أن تبرم اتفاقات جماعية بينها وبين نقابات العمال ويكون الاتفاق الجماعي ملزماً للموقعين عليه ولجميع الاشخاص الذين ابرم بالنيابة عنهم

المادة ٢٣ ـ مدى تطبيق الاتفاق الجماعي :

١ ـ يعتبر الاتفاق الجماعي سارياً على جميع عمال المؤسسة المستخدمين (بفتح الدال) في الدرجة ذاتها أو الذين ينتمون الى نفس الفئة كسريانه على الاشخاص المشمولين فيه ، الا اذا اشترط في الاتفاق على غير ذلك .

٢ ـ اذا كان الاتفاق الجماعي يشمل غالبية أصحاب الاعمال والعمال في منطقة معينة ، أو في حرفة أو مهنة ما ، يجوز لمدير دائرة العمل بناء على طلب من كلا الفريقين أن يمدد تطبيق جميع أحكام الاتفاق أو بعضها على جميع أصحاب الاعمال والعمال في تلك المنطقة أو الحرفة أو المهنة .

٣ ـ تختص مجالس التوفيق والمحاكم الصناعية المنصوص عليها في الفصل الرابع عشر من هذا القانون بتسوية النزاعات الناشئة عن تفسير أو تطبيق الاتفاقات الجماعية .

الفصل السابع

الحد الادنى للاجور

المادة ٢٤ ـ تعيين الحد الادنى للاجور :

١ ـ يجوز لمجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير الشؤون الاجتماعية ، أن يعين الحد الادنى للاجور التي تدفع للعمال في أية منطقة معينة اما تعييناً عاماً أو لاية حرفة أو قسم من حرفة .

٢ ـ يجب أن يعين بالنقد الحد الادنى للاجور التي تقرر بالوقت أو بالقطعة ويجوز دفع قسم من الاجور نقداً والباقي عيناً على أن تقدم السلع الضرورية بأسعار متفق عليها .

٣ ـ يعين وزير الشؤون الاجتماعية من أجل تقرير الحد الادنى للاجور اللجان المؤقتة التي يراها ضرورية للتحقيق في أحوال الاستخدام السائدة في أية حرفة معينة أو قسم منها ، أو في أية منطقة ولابلاغه الحد الادنى للاجر الجديد أو المنقح الذي يعتبر ملائماً لتلك الحرفة أو لذلك القسم منها أو للمنطقة المعينة .

٤ ـ يعين وزير الشؤون الاجتماعية (من أجل تنسيق جهود اللجان المؤقتة المشار اليها في الفقرة السابقة وتقديم المشورة بوجه عام فيما يتعلق بتعيين الحد الادنى للاجور وتنقيحها) مجلساً استشارياً يتألف من ستة أشخاص ، اثنين عن الحكومة واثنين عن أصحاب الاعمال واثنين عن العمال . ويكون تعيين الاربعة الاخرين بعد التشاور مع منظمات أصحاب واثنين عن العمال . ويكون تعيين الاربعة الاخرين بعد التشاور مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال ذوي الشأن .

٥ ـ ينشر في الجريدة الرسمية اعلان بجميع فئات الحد الادنى للاجور التي قررت أو نقحت بموجب هذا القانون ويعمل به بعد مرور ستة أسابيع من تاريخ نشره ، ما لم ينص فيه على خلاف ذلك .

٦ ـ اذا صدر اعلان يتعلق بالحد الادنى للاجور لاية حرفة أو قسم منها أو منطقة ، يترتب على صاحب العمل ان يدفع لكل عامل اجوراً لا تقل عن الحد الادنى للاجور المعينة

في ذلك الاعلان ، دون اجراء أي حسم خلاف ما يجيزه هذا القانون ويعاقب عن كل مخالفة لحكم هذه الفقرة من هذه المادة بغرامة لا تتجاوز العشرة دنانير عن كل حالة .

الفصل الثامن

حمايـــة الاجور

الماد ٢٥ ـ حماية الاجور :

١ ـ يكون صاحب العمل ومدير المؤسسة مسؤولين بالتضامن عن دفع الاجور دون اجراء أي حسم خلاف ما يجيزه هذا القانون وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاق دفع الاجور .

٢ ـ لا تفرض غرامة على أي عامل عن أي فعل أو اهمال يقترفه باستثناء الافعال التي يكون صاحب العمل قد عينها في اشعار يعلق في محل العمل بعد أن يكون قد استحصل مقدما على موافقة المدير عليها ولا تفرض أية غرامة قبل اتاحة الفرصة للعامل لبيان الاسباب التي تحول دون تغريمه ، ويجب أن لا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامة خمسة في المائة من الاجور التي يتقاضاها العامل خلال فترة الاجور التي اقترف فيها الفعل أو الاهمال ، ويجب أن لا تستوفى الغرامة بعد مدة تتجاوز (٦٠) يوماً من تاريخ اقتراف الفعل أو الاهمال وان تقيد الغرامات في سجل معين لحساب الصندوق المشترك الذي يحتفظ به لمنفعة عمال المؤسسة .

٣ ـ أما الحسميات الاخرى التي يجوز حسمها من الاجور والخاضعة لشروط أو أحوال معينة فهي :

أ ـ حسميات استرداد السلفات ، أو تسوية المبالغ المدفوعة زيادة على الاستحقاق ..

ب ـ حسميات ضريبة الدخل أو المساهمة في الضمان الاجتماعي مما يترتب على العامل دفعه .

جـ ـ حسميات يصدر بها أمر من محكمة مدنية أو أية سلطة أخرى مختصة باصدار مثل هذا الامر على أن تراعى في ذلك أحكام الفقرة (٤) من هذه المادة .

د ـ حسميات الاشتراك في أي صندوق احتياطي أو دفع السلفات المأخوذة منه .

هـ ـ حسميات تسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من وسائل الراحة والخدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية من الاجور التي يجيزها وزير الشؤون الاجتماعية .

٤ ـ لا يجوز الحجز على الاجور المستحقة للعامل عن الخمسة دنانير الاولى شهرياً ، أو المئتي فلس الاولى يومياً الا لنفقة أو لاداء المبالغ المستحقة ثمن مأكل أو ملبس له أو لمن يعوله ، على ان لا يتجاوز الربع ، اما ما زاد على ذلك فيجوز حجزه من أجل دين بموجب القوانين المرعية على أن تستوفى النفقة ، ودين المأكل والملبس قبل الديون الاخرى.

المادة ٢٦ ـ دعاوى الاجور :

١ ـ يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يعين موظفاً من ذوي الخبرة ليكون السلطة ذات الاختصاص في دعاوى الاجور في منطقة معينة ، كيما يستمع الى الادعاآت الناجمة عن حسميات اجور أي عامل مستخدم في تلك المنطقة أو عن نقص اجوره أو تأخير دفعها ويبت فيها بصورة مستعجلة •

٢ ـ اذا اقتطعت خلافاً لاحكام هذا القانون ، أية حسميات من اجور أي عامل أو عندما يكون قد دفع له اجر ناقص ، أو تأخر دفعه له ، يجوز لذلك العامل بنفسه ، أو لاي محام ، أو موظف في نقابة عمال مسجلة مخول كتابة بالنيابة عنه ، أو لمفتش العمل ، أن يقدم الى تلك السلطة طلباً بالزام صاحب العمل بأن يدفع الى العامل الاجرة المحسومة أو الناقصة أو المؤخر دفعها ، بالاضافة الى دفع التعويض الذي تراه تلك السلطة مناسباً ، على أن لا يتجاوز عشرة أضعاف المبلغ المحسوم في الحالة الاولى ، ولا يتجاوز خمسة في المائة من الاجور في الحالة الاخيرة •

ويشترط في ذلك ان لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الاجور الناقصة أو المؤخر دفعها اذا اقتنعت السلطة ان التأخير كان ناجماً عن خطأ بحسن نية أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه ، أو عن حدوث حالة طارئة ، أو عن تخلف العامل عن المطالبة بالدفع أو قبوله •

٣ ـ يجوز تقديم طلب واحد بالنيابة عن عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكانت اجورهم قد بقيت خلال نفس المدة أو المدد غير مدفوعة بعد انقضاء الاجل المعين لدفعها •

المادة ٢٧ ـ الاستئناف :

يستأنف قرار الموظف المشار اليه في المادة السابقة الى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره ان كان وجاهياً أو من تاريخ تبليغه ان كان غيابياً اذا زاد المبلغ موضوع الادعاء عن عشرة دنانير ويعتبر هذا الاستئناف من الامور المستعجلة وقرار المحكمة قطعياً •

المادة ٢٨ ـ العقوبات :

اذا خالف صاحب العمل أو الشخص المسؤول عن دفع الاجور أي حكم من أحكام هذا الفصل يعاقب بغرامة لا تتجاوز الخمسين ديناراً •

الفصل التاسع
الصحة والسلامة والرفاهية

المادة ٢٩ ـ الصحة والسلامة :

١ ـ يجب أن تكون المؤسسة المنتظمة نظيفة ومستكملة الشروط الصحية •

٢ ـ يجب أن تتخذ الاجراءات الملائمة التي تحول دون اصابة صحة العمال بأذى أو ضرر حيثما يتولد غاز أو غبار ، أو بخار أو وسخ أو نفايات أو أية شوائب أخرى أثناء العمل •

٣ ـ يجب أن تكون غرف العمل في المؤسسات المنتظمة ذات تهوئة جيدة ووفقا للشروط الصحيــة •

٤ ـ يجب أن تنار المؤسسة المنتظمة انارة ملائمة خلال جميع أوقات العمل •

٥ ـ يجب أن يعد في فناء كل مؤسسة منتظمة وفي مكان يسهل الوصول اليه مبولة واحدة ومرحاض واحد لكل خمسة عشر عاملا أو أقل ، ويجب أن تعد مباول ومراحيض منعزلة للنساء والعاملات حيثما يستخدمن واذا تعذر تجهيز المراحيض في المؤسسات المنتظمة بأحواض تتدفق منها المياه فيجب أن تجهز بمراحيض كيماوية وأن تحفظ هذه المراحيض دائما بحالة صحية جيدة •

٦ ـ يجب أن تجهز كل مؤسسة منتظمة بمورد ماء كاف صالح لشرب العمال في أماكن ملائمـــة •

وكذلك تجهز المؤسسات التي تجري فيها عمليات تنشأ عنها الاوساخ (بمقتضى اشعار يرسل اليها في هذا الشأن) بمورد ماء ملائم للاغتسال من أجل استعمال العمال •

المادة ٣٠ ـ العمليات الخطرة :

اذا اقتنع وزير الشؤون الاجتماعية بأن أية عملية في مؤسسة منتظمة تعرض أي شخص مستخدم (بفتح الدال) فيها لخطر شديد باصابته بضرر جسماني أو بالتسمم أو المرض عليه أن يصدر امرا يصرح فيه ان هذه العملية خطرة ويحدد الاجراآت اللازمة لوقاية العمال المستخدمين فيها •

المادة ٣١ ـ السلامـــة :

١ ـ يجب أن تصان صيانة وافية جميع الاجزاء المتحركة من المحرك الرئيسي وأجهزة النقل والتحويل وجميع الاجزاء الخطرة في الماكنات التي تدار بقوة آلية •

٢ ـ يجب أن تسيج بصورة ملائمة جميع الفتحات في الجدران أو الارضيات أو السدد أو غيرها التي قد تعرض العمال لخطر الوقوع •

المادة ٣٢ ـ الاسعاف الاولي والمساعدات الطبية :

يجب أن تجهز جميع المؤسسات المنتظمة بأجهزة الاسعاف الاولي والمساعدة الطبية وفقا للقياسات المعينة •

المادة ٣٣ ـ الوقاية من الحريق :

يجب أن تتخذ في كل مؤسسة منتظمة الاحتياطات الضرورية لمكافحة الحريق بما في ذلك وسائل الخروج التي يجب أن تكون خالية من العوائق في جميع الاوقات •

المادة ٣٤ ـ تبليغ الاصابات بضرر جسماني :

يجب على مدير المؤسسة التي يسري عليها هذا القانون أن يرسل اشعاراً الى دائرة العمل على الانموذج المقرر بالنظام الذي يصدر بهذا الخصوص بأي حادث يقع في المؤسسة ويؤدي الى الوفاة أو الاصابة بضرر جسماني مما يحول دون استئناف العامل في تلك المؤسسة عمله وذلك خلال (٤٨) ساعة من تاريخ وقوعه •

المادة ٣٥ ـ الرفاهيـــة :

١ ـ لا يسمح لاي شخص أن يتناول وجبة طعام في أية غرفة عمل أو ان يستعملها كغرفة للاقامة فيها أو للمنامـــة •

٢ ـ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أوامر يطلب فيها اعداد التسهيلات الملائمة

للاستراحة وتناول وجبات الطعام وفقا لما يراه ضروريا •

٣ – يترتب أن تعد غرفة ملائمة لاستعمال أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن السادسة وذلك في المؤسسة التي تستخدم أكثر من ثلاثين امرأة •

المادة ٣٦ – العقوبات :

يعاقب صاحب العمل ومدير المؤسسة المنتظمة (اللذان يعتبران مسؤولين بالتضامن) عن أية مخالفة لاي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تتجاوز العشرين ديناراً عن كل حالة •

الفصل العاشر

ساعات العمل والعطل والاجازات السنوية

المادة ٣٧ – ساعات العمل اليومية :

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد ولكن يجوز تشغيل العامل المستخدم (بفتح الدال) في فندق ، أو حانة ، أو مطعم ، أو ملهى ، أو دار سينما ، أو ما شابه ذلك من المؤسسات تسع ساعات في اليوم •

المادة ٣٨ – ساعات العمل الاسبوعية :

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (٤٨) ساعة في الاسبوع ، ولكن يجوز تشغيل العامل المستخدم (بفتح الدال) في فندق ، أو حانة ، أو مطعم ، أو دار سينما ، أو ما شابه ذلك من المؤسسات (٥٤) ساعة في الاسبوع •

المادة ٣٩ – فترات الاستراحة :

يجب أن تعين أوقات العمل بحيث لا يشتغل أي عامل أكثر من خمس ساعات دون اعطائه فترة استراحة لا تقل عن نصف ساعة أو أكثر من ست ساعات دون اعطائه فترة استراحة لا تقل عن ساعة واحدة •

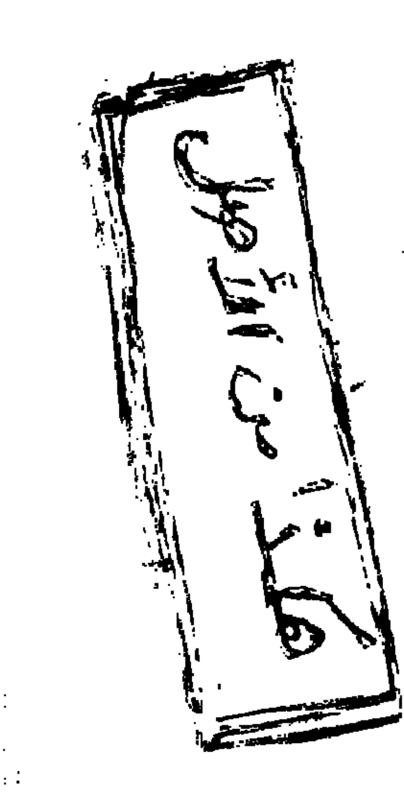
المادة ٤٠ – توزيع ساعات العمل :

يجب أن تنظم ساعات العمل وفترات الاستراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشرة ساعة في اليوم •

المادة ٤١ – يوم العطلة الاسبوعية :

يكون يوم الجمعة هو يوم العطلة الاسبوعية ، ومع ذلك يجوز لمدير المؤسسة باشعار كتابي يرسله مقدما الى المفتش أن يستعيض عن يوم الجمعة بأي يوم آخر من أيام الاسبوع بوصفه يوم العطلة الاسبوعية كاجراء منتظم •

المادة ٤٢ – لا تسري أحكام المواد (٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١) من هذا القانون في حالة الحوادث الطارئة أو الكوارث الطبيعية أو في حالة العمل المستعجل الواجب القيام به لاصلاح الماكنات والاجهزة والمباني أو في حالة الظروف القاهرة ، ويشترط في هذه الحالات أن يرسل مدير المؤسسة اشعارا بذلك لدائرة العمل وأن يعوض العمال عن الساعات الاضافية أو الاجازة التي حرموا منها •



المادة ٤٣ – ١ – يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أنظمة يبين فيها الاشخاص الذين يضطلعون بمهام الاشراف أو الادارة أو الذين يكونون مستخدمين (بفتح الدال) في وظيفة تتطلب السرية بحيث لا تسري أحكام هذا الفصل عليهم •

٢ – يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أنظمة يستثني بموجبها من أحكام المواد (٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١) من هذا القانون الى المدى المبين في تلك الانظمة العمال المذكورين في أدناه :

أ – المستخدمين (بفتح الدال) في الاعمال التمهيدية أو التكميلية التي يجب القيام بها في غير ساعات العمل •

ب – الذين يكون عملهم في أساسه موسمياً •

ج – الذين يشتغلون في عمل يتطلب لاسباب فنية الاستمرار فيه بصورة متواصلة اذا كان ذلك الاستثناء ضروريا من أجل تغيير نوبة العمال أو من أجل الاستعاضة عن الغياب غير المنتظر لعامل أو أكثر من عمال النوبة •

د – الذين يعملون في أعمال تتعلق بالمواد الغذائية وتأمين الماء والكهرباء الضرورية لحاجة الاهلين •

٣ – تخضع الاستثناآت الممنوحة بمقتضى الفقرة (٢) من هذه المادة الى حد أعلى للعمل بعد الوقت المقرر قدره ساعتان يومياً ، أو ١٢ ساعة اسبوعياً على أن ينص في الانظمة على فترات تعويض للاستراحة الاسبوعية اذا كان الاستثناء يتعلق بيوم العطلة الاسبوعية •

٤ – يبقى أي نظام صادر بمقتضى الفقرة (٢) من هذه المادة معمولا به مدة لا تتجاوز سنة واحدة •

٥ – يجب أن يدفع عن العمل بعد أوقات العمل العادية أو عن العمل الذي يجري في يوم العطلة الاسبوعية اجر بمعدل أعلى من الاجور الاعتيادية للعمال بما لا تقل عن (٢٥) في المائة •

المادة ٤٤ – تقييد الاستخدام المزدوج :

فيما عدا الاحوال التي يجيزها القانون لا يسمح لاي عامل بالاشتغال في أية مؤسسة منتظمة في أي يوم يكون قد عمل خلاله في مؤسسة أخرى •

المادة ٤٥ – الاجازات السنوية :

١ – أ – يمنح كل عامل يشتغل في مؤسسة منتظمة اجازة بأجر لمدة قدرها ثلاثة أسابيع وتصبح الاجازة مستحقة بعد أن يكون قد اشتغل في تلك المؤسسة ما لا يقل عن (٢٤٠) يوما خلال مدة قدرها (١٢) شهراً على أن تحسب أيام العطل بأجر في الاعياد التي تغلق فيها المؤسسة خلال السنة من أيام الاجازة السنوية •

ب – يحق لصاحب العمل أن يختار مواعيد هذه الاجازات حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله •

٢ – اذا انهي استخدام عامل كان قد اشتغل مدة لا تقل عن ثمانين يوماً خلال مدة لا تتجاوز الاربعة أشهر ، يحق له اجازة باجر بنسبة المدة التي اشتغلها يحسم منها عدد أيام الاعياد التي منحت له خلال استخدامه وتقاضى اجرا عنها •

٣ ـ يدفع للعامل أجره عن مدة الاجازة التي تمنح له بمقتضى الفقرة السابقة حسب معدل الاجور التي يتقاضاها بمقتضى عقد عمله واذا وقعت أيام أعياد أو عطل اسبوعية خلال مدة الاجازة فتعتبر ضمن مدة الاجازة •

الفصل الحادي عشر

استخدام النساء والاولاد

المادة ٤٦ ـ السلامـة :

لا يجوز السماح لاية امرأة عاملة أو ولد عامل بالعمل في أية عملية تنص الانظمة على انها خطرة على أي منهما •

المادة ٤٧ ـ الاستخدام في الليـل :

لا يجوز السماح لاية امرأة عاملة أو ولد عامل بالعمل ليلا خلال المدة الواقعة بين الساعة الثامنـة مساء والخامسة صباحاً •

ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعين الظروف التي يسمح فيها للنساء بالعمل ليلا في حرف غير صناعية معينة وفي حالة الظروف القاهرة •

المادة ٤٨ ـ القيود المفروضة على استخدام الاولاد :

١ ـ لا يجوز السماح لاي ولد لم يتم الثالثة عشرة من عمره بالعمل في مؤسسة منتظمة •

٢ ـ لا يجوز السماح لاي ولد أتم الثالثة عشرة من عمره بالعمل في مؤسسة منتظمة ما لم يكن قد حصل على شهادة من الطبيب المسؤول عن اصدار الشهادات بأن صحته ملائمة لاستخدامه في العمل الذي سيستخدم فيه ويقدر الطبيب المسؤول عمر الولد عندما لا توجد في حوزته شهادة ميلاد معتمدة ، ويجب على مدير المؤسسة أن يحفظ التفاصيل المعينة المتعلقة بكل ولد عامل مستخدم في مؤسسته •

٣ ـ لا يجوز استخدام أي ولد في مؤسسة منتظمة أكثر من ست ساعات في اليوم •

٤ ـ لا يجوز السماح لولد بالعمل في أية مؤسسة منتظمة في أي يوم عمل خلاله في مؤسسة أخـرى •

المادة ٤٩ ـ سجل العمال والاعلانات :

١ ـ يقتضي على مدير كل مؤسسة منتظمة أن يحتفظ بسجل خاص لكل من العمال الاولاد وبسجل آخر للعمال الكبار يذكر فيه :

أ ـ اسم كل عامل •

ب ـ طبيعة عمله •

جـ ـ الفئة التي ينتمي اليها •

د ـ تاريخ ميلاد الولد العامل •

هـ ـ أية تفاصيل أخرى •

٢ ـ يجب أن يعرض في كل مؤسسة منتظمة اعلان بأوقات العمل والاستراحة الاسبوعية المقررة مقدماً يبين بصورة واضحة الاوقات التي يقتضي على العمال أو فئات العمال العمل خلالها على أن يكون هذا الاعلان مصونا من العبث صيانة وافية •

المادة ٥٠ ـ استخدام النساء في المؤسسات المنتظمة قبل الولادة وبعدها :

أ ـ يحق للمرأة المستخدمة في مؤسسة منتظمة أن تترك عملها خلال الاسابيع الثلاثة السابقة للتاريخ المتوقع للولادة •

ب ـ لا يجوز السماح لامرأة بالعمل في مؤسسة منتظمة خلال الاسابيع الثلاثة التالية مباشرة للـولادة •

المادة ٥١ ـ الحق في الحصول على منحة الامومة والالتزام بها :

يحق لكل امرأة مستخدمة في مؤسسة منتظمة الحصول على منحة الامومة مدة الاجازة المنصوص عليها في المادة السابقة ويكون صاحب العمل ملزماً بدفع اجرتها عن هـذه المدة ويشترط في ذلك أن تكون المرأة قد عملت في المؤسسة المنتظمة لدى صاحب العمل الذي تطالبه بمنحة الامومة مدة لا تقل عن (١٨٠) يوماً خلال الاثني عشر شهراً السابقة مباشرة للتاريخ المتوقع للولادة •

المادة ٥٢ ـ مقدار منحة الامومة :

يجب أن يساوي مقدار منحة الامومة الواجب دفعه بمقتضى المادة السابقة نصف معدل أجر العاملة عن كل يوم من أيام الاجازة ويساوي معدل الاجر اليومي مجموع الاجور التي كسبتها تلك العاملة خلال الاشهر الثلاثة السابقة لبدء الاجازة مقسوماً على (٩٠) •

المادة ٥٣ ـ العقوبـات :

يعاقب صاحب العمل ومدير المؤسسة المنتظمة عن أية مخالفة لاي حكم من أحكام هـذا الفصل أو الفصل السابق أو أي نظام صادر بمقتضاهما بغرامة لا تتجاوز عشرين ديناراً عن كل مخالفـة •

الفصل الثاني عشر

تعويض العمال

المادة ٥٤ ـ تعريفـات :

يكون للعبارات والالفاظ التالية الواردة في هذا الفصل من القانون المعاني المخصصة لهـا في أدناه :

أ ـ تعني كلمة (مفوض) مفوض تعويض العمال المعين بمقتضى هذا الفصل •

ب ـ وتعني عبارة (عائلة العامل المتوفى) :

١ ـ الارملة أو الارمل اذا كان يعتمد في اعالته على العامل المتوفى اعتماداً كلياً •

٢ ـ الابناء القاصرين والبنات القاصرات •

٣ ـ غيرهم من ذريته من الذكور القاصرين والاناث القاصرات اذا كانوا يعتمدون في اعالتهم على المتوفى حين وفاته •

٤ ـ والده ووالدته اذا كانا يعتمدان في اعالتهما عليه اعتماداً كلياً أو كان أغلب اعتمادهما في اعالتهما عليه حين وفاته •

جـ ـ وتطلق عبارة (العجز الجزئي) على العجز الذي ينقص مقدرة العامل على الكسب في أي عمل كان مستخدماً فيه حين وقوع الحادث الذي نشأ عنه العجز ويعتبر كل ضرر جسماني معين في الذيل الاول لهذا الفصل عجزاً جزئياً دائمياً •

د ـ وتطلق عبارة (العجز الكلي) على العجز الذي يجعل العامل غير قادر على القيام بجميـع



الاعمال التي كان باستطاعته القيام بها حين وقوع الحادث الذي نشأ عنه العجز ويعتبر عجزاً كليا الفقدان التام الدائم للبصر ، أو الاضرار الجسمانية المبينة في الذيل الاول لهذا الفصل حينما يبلغ مجموع النسبة المئوية لفقدان المقدرة على الكسب مائة في المائة •

هـ ـ ويراد بعبارة (طبيب الصحة الحائز على المؤهلات) أي طبيب موظف في وزارة الصحة أو البلديات أو أمانة العاصمة •

المادة ٥٥ ـ مفوض تعويض العمـال :

يعتبر المدير أو مساعده في حالة غيابه مفوضاً لتعويض العمال في المملكة الاردنية الهاشمية ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن ينتدب أحد موظفي الوزارة مفوضاً لتعويض العمال في منطقـة معينـة •

المادة ٥٦ ـ مسؤوليات صاحب العمل عن النفقات الطبية :

اذا اصيب عامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به يكون صاحب العمل مسؤولا عن دفع جميع النفقات الطبية والصيدلية ومصاريف الاقامة في المستشفى التي انفقت لعلاج ذلك الضرر الجسماني وكـذلك نفقات نقل العامـل المصاب الى المستشفى أو الطبيب •

المادة ٥٧ ـ مسؤولية صاحب العمل عن التعويض :

١ ـ اذا اصيب عامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به ، يكون صاحب العمل مسؤولا عن دفع تعويض له وفقاً لاحكام هذا الفصل ويشترط في ذلك ان لا يكون صاحب العمل مسؤولا عن :

أ ـ أي ضرر جسماني لا يترتب عليه سوى عجز مؤقت لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام •

ب ـ أي ضرر جسماني لا يؤدي الى الوفاة ، نشأ عن حادث يعزى مباشرة الى ان العامل حين حدوثه كان تحت تأثير مسكر أو مخدر •

٢ ـ اذا اصيب عامل مستخدم (بفتح الدال) في أي عمل معين في الذيل الثاني لهذا الفصل بمرض معين فيه بوصفه مرضاً مهنياً تعتبر اصابته بذلك المرض ضرراً جسمانياً ناشئاً عن حادث حسب المعنى المقصود من هذه المادة ، ويعتبر المرض انه نشأ عن استخدامه ، ما لم يبرهن صاحب العمل على خلاف ذلك •

٣ ـ لا تسمع أيـة دعوى يرفعها عامل أمام محكمة مدنية يطالب فيها بتعويض عن ضـرر جسماني اذا كان هذا العامل قد قدم الى المفوض أو الى صاحب العمل طلباً بالتعويض وتم دفع التعويض اليه وفقاً لاحكام هذا الفصل •

المادة ٥٨ ـ مقـدار التعويض :

١ ـ اذا نجم عن الضرر الجسماني وفاة العامـل فيجب ان يكون مقـدار التعويض مساوياً لاجر العامل المتوفي عن مدة الف يوم من أيام العمل على أن لا يتجاوز مبلغ التعويض اربعماية وخمسين ديناراً اردنياً وأن لا يقل عن ثلاثماية دينار اردني •

٢ ـ اذا نشأ عن الضرر الجسماني عجز مؤقت عن العمل يحق للعامل الحصول على اجره عن يوم اصابته بالضرر الجسماني واذا تجاوزت مدة العجز الثلاثة أيام يحق له الحصول على تعويض يومي يساوي نصف معدل اجره اليومي ويحسب اعتباراً من اليوم التالي

لاصابته وذلك عن كل يوم من أيام عجزه الثابت بتقرير طبـي الى ان يتم شفاؤه أو يتوفى على أن لا تتجاوز مدة علاجه السنة الواحدة •

٣ ـ اذا نشأ عن الضرر عجز دائم كلي ، يحق للعامل الحصول على تعويض يساوي اجره مدة ألف ومئتي يوم من أيام العمل ، على أن لا يتجاوز مبلغ التعويض الستماية دينار أردني وأن لا يقل عن أربعماية دينار أردني •

٤ ـ اذا نشأ عن الضرر الجسماني عجز دائم ولكنه جزئي ، يجب أن يدفع صاحب العمل التعويض وفقاً لنسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العجز الكلي حسبما أصاب العامل من العجز في قدرته على الكسب •

٥ ـ اذا نشأ عن الحادث ذاته أكثر من ضرر جسماني واحد للعامل ، يستحق التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار على أن لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعـه مقدار التعويض الذي يدفع في حالة العجز الدائم الكلي •

المادة ٥٩ ـ توزيع التعويض :

يوزع التعويض المستحق في حالة وفاة العامل بين أفراد عائلته حسب النسب المعينة في الذيل الثالث لهـذا الفصل •

المادة ٦٠ ـ حظر تحويل التعويض أو رهنـه أو الحجز عليـه :

لا يجوز بأية حالـة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى هـذا القانون أو الحجز عليه أو احالته الى أي شخص خلاف العامل أو من يعولهم وفقاً لنص القانون كما لا يجوز الادعاء بتقاص التعويض المذكور •

المادة ٦١ ـ الاشعارات والادعاءات :

١ ـ لا يقبل المفوض أي ادعاء بالتعويض عن أي حادث ما لم يقدم اليه خلال سنة من تاريخ وقوعه أو من تاريخ وفاة العامل اذا أدى الحادث الى وفاته ، ويجوز للمفوض أن يقبل أي ادعاء بالتعويض في أية حالة من الحالات خلال خمس سنوات أخرى ويفصل فيه بالرغم من عدم الادعاء في الوقت المعين اذا اقتنع بأن التخلف عن تقديم الادعاء كان ناشئاً عن معذرة مشروعة •

وفي حالة الاصابة بمرض تنطبق عليه أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥٧) من هـذا القانون فيعتبر انه قد نشأ في أول يوم من الايام التي تغيب فيها العامل غياباً مستمراً عن عمله نتيجة لهذا المرض •

٢ ـ يجب ان يذكر في كل ادعاء اسم الشخص المصاب بضرر جسماني وعنوانه وان يبين فيه سبب الضرر الجسماني والتاريخ الذي وقع فيه الحادث وأن يبلغ الى صاحب العمل أو الى أي من أصحاب العمل أو الى أي شخص مسؤول لدى صاحب العمل عن ادارة أي فرع من فروع الحرفة أو المهنة التي كان العامل المصاب بضرر جسماني مستخدماً فيهـا •

٣ ـ يبلغ الادعاء بمقتضى هذه المادة اما بتسليمه الى محل اقامة الشخص الواجب تبليغه اياه أو الى أي مكتب من مكاتبه أو محل عمله أو بارساله بالبريد المسجل الى أي منهما •

المادة ٦٢ ـ صلاحية تكليف أصحاب الاعمال بتقديم بيانات تتعلق بالحوادث المميتة :

١ ـ اذا علم المفوض من أي مصدر بأن عاملا قد توفي من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو اثناء القيام به ، يجوز له أن يرسل بالبريد المسجل اشعارا الى صاحب العمل يكلفه فيه بأن يقدم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه هذا الاشعار بيانا حسب الانموذج المعين يوضح فيه الظروف التي احاطت بوفاة العامل وما اذا كان ملزما بدفع تعويض عن الوفاة أو غير ملزم بدفعه وفقاً لوجهة نظره •

٢ ـ اذا كان من رأي صاحب العمل انه ملزم بدفع تعويض ، وجب عليه ان يدفعه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه الاشعار •

٣ ـ اذا كان من رأي صاحب العمل انه غير ملزم بدفع تعويض وجب عليه ان يوضح في بيانه خلال ثلاثين يوما الاسباب التي تدعوه الى التنصل من هذا الالتزام •

٤ ـ اذا تنصل صاحب العمل من الالتزام بالتعويض يجوز للمفوض بعد اجراء التحريات التي يستصوب اجراءها أن يخبر العامل أو ايا من أفراد عائلته ان كان ميتاً ، ان له الحق في رفع ادعاء بالتعويض ويجوز ان يبلغه أية معلومات أخرى وفقا لما يراه •

المادة ٦٣ ـ الحكم بالتعويض عن الاصابات :

اذا اصيب عامل بضرر جسماني في حالة من الحالات الآتية :

أ ـ من جراء اغفال صاحب العمل صيانة أي ممر أو أبنية أو آلات أو أجهزة ذات علاقة بمهنته أو حرفته أو تستعمل في حرفته أو مهنته ، صيانة جيدة لا خطر منها أو من جراء اغفال أي شخص في خدمة صاحب العمل أوكل اليه مهمة القيام بابقاء الممر أو المباني أو الآلات أو الاجهزة بحالة جيدة لا خطر منها ، أو

ب ـ من جراء اهمال أي شخص في خدمة صاحب العمل أوكل اليه مهمة المراقبة حينما كان يضطلع بتلك المراقبة ، أو

جـ ـ من جراء تصرف أي شخص في خدمة صاحب العمل كان العامل حين اصابته بالضرر الجسماني ملزما بالامتثال لاوامره أو تعليماته وامتثل لها ونشأ الضرر الجسماني عن امتثاله لها ، أو

د ـ من جراء أي فعل أو اغفال من أي شخص في خدمة صاحب العمل قام به اطاعة لحكم أية مادة من نظام وضعه صاحب العمل أو اطاعة لتعليمات خاصة أصدرها شخص فوضه صاحب العمل صلاحية اصدارها •

ففي تلك الحالات تقبل الدعوى التي يرفعها العامل أو أي من أفراد عائلة المتوفي مطالبا فيها بالتعويض عن الضرر الجسماني أمام محكمة مدنية ، لمجرد ان العامل كان حين اصابته بالضرر الجسماني يشتغل لدى صاحب العمل أو في خدمته •

المادة ٦٤ ـ اصابة العامل بنتيجة اهماله الجسيم :

اذا نشأت اصابة العامل بنتيجة اهمال جسيم ارتكبه خلافاً للتعليمات الكتابية المعلنة في مكان العمل فلا يعتبر صاحب العمل مسؤولا •

المادة ٦٥ ـ التعاقد على التنازل :

أي عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل بدء العمل بهذا القانون أم بعده يتنازل بموجبه عامل عن أي حق في التعويض المقرر بموجب احكام هذا الفصل من القانون يعتبر لاغيا وباطلا •

المادة ٦٦ ـ سجل الاصابات :

يترتب على مدير كل مؤسسة منتظمة ان يعد في المؤسسة سجلا تدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ التحاقهم بالعمل ومقدار الاجر اليومي أو الاسبوعي أو الشهري لكل منهم ويدون فيه ما يقع من اصابات العمال وأمراض المهنة الناشئة عن العمل بمجرد علم مدير المؤسسة بها •

ويجب تقديم هذا السجل لمفتشي العمل كلما طلبوا ذلك •

المادة ٦٧ ـ العقوبات :

يعاقب صاحب العمل ومدير المؤسسة المنتظمة عن أية مخالفة لاي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تتجاوز الخمسين دينارا وذلك علاوة على التعويض المنصوص عليه في هذا القانون •

الذيل الاول

قائمة بالاضرار الجسمانية التي ينشأ عنها عجز جزئي دائم :

الضرر الجسماني	النسبة المئوية لفقدان المقدرة على الكسب
فقدان الذراع الايمن من الكوع أو فوقه	٧٠
فقدان الذراع الايسر من الكوع أو فوقه	٦٠
فقدان الذراع الايمن الى ما تحت الكوع	٦٠
فقدان الرجل لغاية الركبة أو فوقها	٦٠
فقدان الذراع الايسر دون المرفق	٥٠
فقدان الرجل دون الركبة	٥٠
الفقدان الكلي الدائم للسمع	٥٠
فقدان عين واحدة	٣٠
فقدان ابهام اليد	٢٥
فقدان جميع أصابع رجل واحدة	٢٠
فقدان سلامية واحدة من سلاميات اليد	١٠
فقدان السبابة	١٠
فقدان ابهام الرجل	١٠
فقدان اصبع غير السبابة	٥

ملاحظـــة :

يعتبر الفقدان التام الدائم لاستعمال أي طرف من أطراف الجسم أو عضو أو جزء منه مدرج في هذا الذيل مساوياً لفقدان ذلك الطرف أو العضو أو جزء منه •

الذيل الثاني

قائمة بالامراض الصناعية التي يترتب دفع تعويض عنها :

وصف المرض	وصف العملية
١ ـ مرض الجمرة الخبيثة	معالجة الصوف أو الشعر أو شعر الخنزير أو الجلود الخام (السلوخ) أو الجلود أو الحيوانات
٢ ـ التسمم بالزرنيخ أو ملحقاته	معالجة الزرنيخ أو مستحضراته أو مركباته
٣ ـ التسمم بالاسبست	معالجة أو تصنيع الاسبست أو المواد التي تحتوي عليه
٤ ـ أ ـ التسمم بالبنزين ومشتقاته أو ملحقاته	معالجة البنزين أو أي من مشتقاته أو القيام باية عملية تجري خلال صنعه أو تنطوي على استعماله
ب ـ التسمم جابنترو البنزين أو بامينو البنزين أو مشتقاتهما (ترينيترولين انيلين وغيرهما أو ملحقاتها	معالجة النترو البنزين أو امينو البنزين أو أي من مشتقاتهما أو القيام بأية عماية من عمليات صنعهما أو تنطوي على استعمالهما •
٥ ـ التسمم بكربون البايسلفايد أو ملحقاته	أية عملية تنطوي على استعمال كربون البايسلفايد أو مستحضراته أو مركباته •
٦ ـ اصابة عيون عمال الزجاج بالماء الازرق	أية عملية من عمليات الزجاج تنطوي على التعرض لوهج الزجاج المذاب •
٧ ـ اصابة العيون بالماء الازرق نتيجة للتعرض لاشعة المعدن المصهور أو المحمى لدرجة الاحمرار	أية عملية تنطوي عادة على التعرض للاشعة المنبعثة من المعدن المصهور أو المحمى لدرجة الاحمرار في أثناء صنع الحديد أو الفولاذ بما في ذلك اعادة تحمية الحديد أو الفولاذ وبرمه
٨ ـ التقرح بالكروم أو ملحقاته	أية عملية تنطوي على استعمال حامض الكروميك أو البايكروميت أو الامونيوم (النشادر) أو البوتاسيوم أو الصوديوم أو مستحضراتها •
٩ ـ مرض الهواء المضغوط أو ملحقاته	أية عملية تجري في الهواء المضغوط •
١٠ ـ مرض التهاب الجلد (ديرماتيتس) الناشيء عن الغبار أو السوائل •	

وصف المرض	وصف العملية
١١ ـ أ ـ السرطان الظهاري أو تقرح الجلد الناشيء عن الزفت أو القار أو القطران أو الحمر أو الزيت المعدني أو البرافين أو أي منتوج مركب من أية مادة من هذه المواد أو راسب من رواسبها ب ـ تقرح قرنية العين الخارجي الناشيء عن الزفت أو القار أو القطران أو الحمر أو الزيت المعدني أو البرافين أو أي منتوج مركب من أية مادة من هذه المواد أو رواسب من رواسبها	معالجة أو استعمال الزفت أو القار أو القطران أو الحمر أو الزيت المعدني أو البرافين أو أي منتوج مركب من أية مادة من هذه المواد وراسب من رواسبها •
١٢ ـ التسمم بالفلورين	أية عملية تنطوي على استعمال الفلورين أو مستحضراته أو مركباته •
١٣ ـ مرض السقاوة	العناية بأي حيوان من فصيلة الخيل مصاب بمرض السقاوة ومعالجة جثة ذلك الحيوان •
١٤ ـ التسمم بالرصاص أو ملحقاته	معالجة الرصاص أو مستحضراته أو مركباته •
١٥ ـ التسمم بالزئبق	أية عملية تنطوي علىاستعمال الزئبقأو مستحضراته أو مركباته •
١٦ ـ التسمم بالمنغنيز	معالجة المنغنيز أو المواد التي تحتوي على المنغنيز •
١٧ ـ التسمم بالفوسفور أو ملحقاته	أية عملية تنطوي على استعمال الفوسفور أو مستحضراته أو مركباته •
١٨ ـ تشريب الرئة (سيليكوسيز) .	أية عملية يستنشق فيها ثاني اكسيد السلكون •
١٩ ـ تشنج عمال التلغراف	استعمال الآلات التلغرافية •
٢٠ ـ التسمم بتراكلوريثلين أو ترايكلوريثلين أو دايلكلورايد الاثيلين أو ملحقاتها	أية عملية تجري في سياق صنع التراكلوريثلين أو الترايكلوريثلين أو الدايكلورياد الاثيلين أو تنطوي على استعمال أي منها •

الذيل الثالث

جدول يبين توزيع التعويض الواجب دفعه الى أفراد عائلة العامل المتوفى •

درجة القرابة	توزيع التعويض
١ ـ اذا ترك الشخص المتوفى خلفه ارملة أو أرمل وأولاده :	أ ـ للارملة أو الارمل وولد واحد أو شخص واحد آخر من خلفه ذي استحقاق (٦٠) في المائة للارملة أو الارمل و (٤٠) في المائة للولد أو الشخص الآخر من خلفه ذو الاستحقاق •

درجة القرابة	توزيع التعويض
	ب ـ للارملة أو الارمل وولدين ، شخصين آخرين من خلفه ذوي الاستحقاق (٦٠) في المائة للارملة أو الارمل ، (٢٠) في المائة لكل ولد منهما ولكل من خلفه ذوي الاستحقاق •
	ج ـ للارمل أو الارملة وأكثر من ولدين أو غيرهم من خلفه ذوي الاستحقاق (٥٠) في المائة للارملة أو الارمل و (٥٠) في المائة للاولاد أو غيرهم من خلفه ذوي الاستحقاق تقسم بينهم بالتساوي •
٢ ـ اذا لم يترك الشخص المتوفي خلفه أرملة أو أرمل ولكنه ترك ولداً أو أكثر أو غيرهم من خلفه ذوي الاستحقاق	أ ـ للولد الواحد أو لشخص آخر من خلفه ذو الاستحقاق (١٠٠) في المائة •
	ب ـ لاكثر من ولد واحد أو غيرهم من الخلف ذوي الاستحقاق يقسم مبلغ التعويض بينهم بالتساوي •

الفصل الثالث عشر

نقابات العمال

المادة ٦٨ ـ تعيين المسجل :

يعين وزير الشؤون الاجتماعية مسجلا لنقابات العمال •

المادة ٦٩ ـ تسجيل نقابات العمال :

١ ـ لا تعتبر أية منظمة انها نقابة عمال ضمن المعنى المقصود من هذا القانون ما لم تتبع أحكامه المتعلقة بالتسجيل •

٢ ـ يجوز لعشرين عاملا أو أكثر يشتغلون في مهنة واحدة أو في مؤسسة واحدة بعد أن يضعوا نظاماً داخلياً لهم مدرجة فيه اسماؤهم أن يقدموا طلباً الى المسجل لتسجيلهم كنقابة عمال بمقتضى أحكام هذا القانون ، ويجب أن يرفق بالطلب نسخة من نظام النقابة وبيان يحتوي على التفاصيل التالية :

أ ـ أسماء مقدمي الطلب ومهنهم وعناوينهم •

ب ـ اسم نقابة العمال وعنوان مركزها الرئيسي •

ج ـ أسماء أعضاء اللجنة الادارية وأعمارهم وعناوينهم ومهنهم •

٣ ـ اذا كانت النقابة مسجلة تسجيلا صحيحاً وفقاً لقانون نقابات العمال رقم (٣٥) لسنة ١٩٥٣ كنقابة عمال فيعتبر تسجيلها نافذاً ولكن يترتب عليها أن تقدم الى المسجل بياناً بموجوداتها والتزاماتها حسب الانموذج المعين وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون •

المادة ٧٠ ـ الاحكام التي يجب أن يشتمل عليها نظام نقابة العمال :

لا تخول أية منظمة الحق في تسجيلها كنقابة عمال بمقتضى هذا الفصل ما لم تتألف لجنتها الادارية وفقاً لاحكام هذا الفصل وينص نظامها على الامور التالية :

أ ـ اسم نقابة العمال وعنوان مركزها الرئيسي •

ب ـ الاغراض الرئيسية التي الفت نقابة العمال من أجلها •

ج ـ الاحتفاظ بقائمة أسماء أعضاء نقابة العمال وتقديم التسهيلات الملائمة لكي يطلع عليها موظفو النقابة وأعضاؤها في مقر النقابة •

د ـ كيفية انتساب الاعضاء وفصلهم •

هـ ـ عدد أعضاء اللجنة الادارية لنقابة العمال •

و ـ الاحوال التي يتمتع فيها العضو بأية منافع يتضمنها النظام والتي تفرض فيها عليه أية غرامة أو عقوبة أخرى •

ز ـ وجوب عدم اشتغال النقابة بالمسائل السياسية أو الدينية وتحريم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية •

ح ـ كيفية تعديل النظام أو تغييره أو الغائه •

ط ـ كيفية انتخاب أعضاء اللجنة الادارية ومدتها وكيفية تعيين موظفي نقابة العمال أو فصلهم•

ي ـ كيفية حفظ أموال نقابة العمال في حرز أمين وتدقيق حساباتها سنوياً وفقاً للصورة المعينة بالانظمة التي تصدر بهذا الخصوص وتقديم التسهيلات لاطلاع موظفي النقابة وأعضائها على دفاتر الحسابات وغيرها من الدفاتر والسجلات •

ك ـ تعيين أوقات اجتماعات النقابة العامة وكيفية الدعوة لها وطريقة الاقتراع •

ل ـ تعيين أوقات اجتماعات اللجنة الادارية وصلاحياتها •

م ـ كيفية حل نقابة العمال وتوزيع أموالها •

المادة ٧١ ـ صلاحية طلب البيانات والتكليف بتغيير الاسم :

١ ـ يجوز للمسجل أن يطلب تزويده بالتفاصيل التي يرى أنها ضرورية لاقناعه بأن الطلب يتفق وأحكام هذا الفصل ويجوز له أن يوقف التسجيل الى أن يزود بمثل هذه المعلومات •

٢ ـ اذا كان الاسم الذي عزمت أية منظمة على أن تسجل به كنقابة عمال يشبه اسم أية نقابة عمال أخرى قائمة ومسجلة به واذا كان من رأي المسجل انه قريب الشبه بذلك الاسم بحيث يحتمل أن يخدع الجمهور أو أياً من أعضاء نقابتي العمال يكلف المسجل الاشخاص الذين قدموا طلب التسجيل بتغيير اسم نقابة العمال المذكورة في الطلب ويرفض تسجيل النقابة ما لم يقوموا باجراء هذا التغيير •

المادة ٧٢ ـ اصدار شهادة التسجيل :

اذا قامت النقابة باتباع الاحكام المبينة في هذا الفصل بشأن التسجيل يدرج المسجل اسم نقابة العمال والتفاصيل المتعلقة بها في السجل ويصدر اليها شهادة التسجيل •

المادة ٧٣ ـ الغاء شهادة التسجيل :

يجوز للمسجل أن يلغي شهادة تسجيل نقابة العمال اذا ثبت له بصفة قاطعة انها أصبحت غير موجودة اما بناء على حلها اختيارياً أو لانها قد حلت وفقاً لاحكام المادة (٨٦) من هذا القانون .

المادة ٧٤ ـ الطعن :

١ ـ يجوز للاشخاص الذين لحقهم ضرر من جراء رفض المسجل تسجيل نقابتهم ان يطعنوا في قراره خلال ثلاثين يوما من تاريخ رفض التسجيل الى محكمة العدل العليا •

٢ ـ يحق لمحكمة العدل العليا ان ترفض الطعن أو ان تقبله وتحكم بتسجيل النقابة •

المادة ٧٥ ـ المكتب المسجل :

ترسل جميع المراسلات والاشعارات لنقابة العمال الى عنوانها المسجل ويجب أن يخطر المسجل بأي تغيير في العنوان خلال سبعة أيام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل نقابات العمال •

المادة ٧٦ ـ الشخصية الاعتبارية :

تكون كل نقابة عمال شخصا اعتباريا بالاسم المسجل ويكون له صفة الاستمرار الدائم وخاتم رسمي ويحق للنقابة أن تمتلك وتحوز الاموال المنقولة وغير المنقولة وفقا لاحكام قانون تصرف الاشخاص المعنويين بالاموال غير المنقولة وتعقد العقود وترفع الدعاوى أو تقام عليها •

المادة ٧٧ ـ الغايات التي تنفق فيها أموال النقابة :

يجوز انفاق أموال نقابة العمال في الغايات المشروعة بما فيها ما يلي :

أ ـ دفع الرواتب والعلاوات والنفقات لموظفيها •

ب ـ دفع نفقات ادارة النقابة بما في ذلك رسوم تدقيق حساباتها •

ج ـ نفقات رفع الدعاوي القضائية أو الدفاع فيها اذا كانت النقابة أو أي عضو من أعضائها فريقاً فيها من أجل تأمين أية حقوق لنقابة العمال أو حمايتها أو أية حقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل •

د ـ نفقات أي نزاع عمالي يتعلق بنقابة العمال أو عضو من أعضائها •

هـ ـ تعويض الاعضاء عن أية خسارة تنشأ عن نزاع عمالي •

و ـ دفع اعانات للاعضاء أو لافراد عائلاتهم من جراء وفاتهم أو كبر سنهم أو مرضهم أو الحوادث التي تقع لهم أو بطالتهم •

ز ـ استصدار بوالص التأمين على حياة الاعضاء أو بوالص تأمين الاعضاء ضد المرض أو الحوادث أو البطالة أو التعهد بالالتزام بها •

ح ـ تقديم الخدمات التعليمية أو الاجتماعية أو الدينية للاعضاء بما في ذلك دفع نفقات جنازات الاعضاء أو الطقوس الدينية الاخرى أو لافراد عائلاتهم •

المادة ٧٨ ـ الاتحادات المهنية والاتحادات العامة :

يجوز لنقابات العمال بغية ازدهار مصالحها المشتركة وتقدمها أن تؤلف اتحادات مهنية أو اتحادا عاما للنقابات ويحق لهذه الاتحادات المهنية وللاتحاد العام الانضمام الى المنظمات الدولية المشروعة •

المادة ٧٩ ـ حظر الاشتراط المجحف بالعمال :

يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه الى نقابة عمال أو التنازل عن عضويته في نقابة العمال أو ان يعمل على فصل عامل أو يجحف بحقوقه بطريقة أخرى لانتسابه لعضوية نقابة عمال أو لمساهمته في نشاط النقابة في غير أوقات العمل •



المادة ٨٠ ـ الحصانة بشأن الاعمال النقابية :

لا يعاقب أي موظف من موظفي نقابة العمال أو عضو من أعضائها أو يتعرض لاية دعوى أو اجراآت قضائية من جراء اتفاق ابرم بين الاعضاء بشأن أية غاية مشروعة من غايات نقابة العمال بشرط أن لا يخالف الاتفاق القوانين والانظمة المعمول بها •

المادة ٨١ ـ مشروعية نقابات العمال :

لا تعتبر نقابة العمال انها هيئة غير مشروعة لمجرد الزعم ان اية غاية من غاياتها تهدف الى تقييد حرية التجارة •

المادة ٨٢ ـ دفاتر وسجلات نقابة العمال :

١ ـ يجب على كل نقابة عمال أن تعد السجلات والدفاتر بحسب الاوضاع والشروط التي يقررها وزير الشؤون الاجتماعية •

٢ ـ يباح لاي موظف من موظفي نقابة العمال أو أي عضو من أعضائها الاطلاع على دفاتر حساباتها وغيرها من الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها النقابة لتسيير أعمالها وعلى قائمة أعضائها في الاوقات المعينة في نظامها كما يباح لمفتشي العمل أن يطلعوا على تلك السجلات في مقر النقابة دون نقلها •

المادة ٨٣ ـ اللجنة الادارية للنقابة :

لا يجوز أن ينتخب لعضوية اللجنة الادارية الا الاشخاص الذين يكونون عمالا ، أو مستخدمين طيلة الوقت في نقابة العمال ولا يجوز لمن صدرت ضدهم أحكام جنائية أو أحكام تتعلق بجنح اخلاقية أن يكونوا أعضاء في اللجنة الادارية للنقابة •

المادة ٨٤ ـ تغيير الاسم :

١ ـ يجوز لنقابة العمال بموافقة ثلثي مجموع الاعضاء أن تغير اسمها •

٢ ـ يرسل الى المسجل اشعار كتابي بتغيير اسم النقابة ويسجل المسجل اسم النقابة الجديد في سجل نقابات العمال اذا اقتنع بأن أحكام هذا الفصل قد روعيت على أن لا يكون الاسم المقترح قريب الشبه باسم أية نقابة عمال مسجلة أخرى بحيث يحتمل أن يخدع الجمهور أو ايا من أعضاء نقابتي العمال •

٣ ـ لا يؤثر تغيير اسم نقابة العمال على أية حقوق لها أو أية التزامات عليها ، أو على الاجراآت القضائية التي أقامتها النقابة أو اقيمت عليها •

المادة ٨٥ ـ حل نقابة العمال اختيارياً :

اذا حلت نقابة العمال حلا اختيارياً وجب أن يرسل الى المسجل خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ حلها اشعار كتابي بذلك ويسجل المسجل الاشعار اذا اقتنع بأن حل النقابة قد تم وفقاً لاحكام نظامها ويسري الحل اعتباراً من تاريخ تسجيل الاشعار •

المادة ٨٦ ـ حل نقابة العمال لاعمال غير مشروعة :

اذا قامت أية نقابة عمال بعمل يعتبر مخالفة لاي قانون من القوانين السارية المفعول المتعلقة بحفظ النظام العام يجوز أن يرفع المسجل دعوى قضائية بحلها أمام المحكمة البدائية ولهـذه المحكمة أن تصدر قراراً بحل النقابة •

المادة ٨٧ ـ استئناف قرار حل النقابة :

يجوز استئناف قرار محكمة البداية خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدوره ان كان وجاهياً أو من تاريخ تبليغه ان كان غيابيا الى محكمة الاستئناف ويكون قرارها قطعيا •

المادة ٨٨ ـ الكشوف :

١ ـ يجب على كل نقابة عمال أن ترسل الى المسجل قبل أول نيسان من كل عام نسخة من ميزانيتها العمومية مدققة حسب الاصول تبين فيها وارداتها ومصروفاتها وموجوداتهـا والتزاماتها خلال السنة المنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الاول السابق لذلك التاريخ ويراعى أن تعد الميزانية حسب الانموذج المعين بالانظمة المختصة •

٢ ـ عليها أن ترسل الى المسجل مع الميزانية العمومية كشفاً تدرج فيه جميع التغييرات التي اجرتها في موظفيها خلال العام الذي تتعلق به الميزانية العمومية •

٣ ـ يجب أن ترسل الى المسجل نسخة عن كل تغيير يجري في نظام النقابة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اجرائه •

٤ ـ يجوز للمسجل أن يطلب تفاصيل أخرى وفقـاً لما يراه ضرورياً للتحقـق مـن صحة الميزانية العمومية •

المادة ٨٩ ـ العقوبات :

١ ـ اذا تخلفت أية نقابة عمال عن تقديم أي اشعار أو ارسال أي كشف أو بيان أو ميزانية عمومية أو أي مستند آخر مما تتطلبه أحـكام هذا القانـون يعاقب كل موظف أو أي شخص آخر يكون ملزماً بموجب نظام النقابة بتقديمه أو ارساله بغرامـة لا تتجاوز العشرين ديناراً •

٢ ـ كل من أدخل عمداً أو تسبب عمداً في ادخال أي بيان غير صحيح في الميزانية العمومية التي تقضي بها المادة (٨٨) من هذا القانون أو ادخل عمداً أو تسبب عمداً في ادخال أي قيد مزيف في نسخة النظام أو في التعديل الذي ادخل على النظام بمقتضى تلك المادة أو اغفله عمداً أو تسبب عمداً في اغفال ارساله الى المسجل يعاقب بغرامة لا تتجاوز الخمسين دينارا أو الحبس لمدة لا تتجاوز سنة واحدة •

٣ ـ كل شخص يعطي أي عضو من أعضاء نقابة العمال أو أي شخص ينوي أن يصبح عضواً في النقابة أو قدم طلباً للانتساب اليها ، بغية خداعه ، أي مستند باعتباره نسخة من نظام نقابة العمال أو من أية تعديلات فيه وهو يعلم انها نسخة غير صحيحة من ذلك النظام أو التعديلات التي ادخلت عليـه والمعمول بها آنئـذ يعاقب بغرامـة لا تتجـاوز العشرة دنانـير •

الفصل الرابع عشر

تسوية النزاعات العماليـة

المادة ٩٠ ـ تعريفات :

يكون للعبارات والالفاظ التالية الواردة في هذا الفصل المعاني المخصصة لها أدناه :

١ ـ تشمل كلمة (قرار) حكماً مؤقتاً أو نهائياً تصدره محكمة صناعية بشأن أي نزاع صناعي أو أية مسالة تتعلق فيه •

٢ ـ وتعني كلمة (مجلس) مجلس التوفيق المشكل بمقتضى هذا الفصل •

٣ ـ وتعني عبارة (اللجنة الادارية) الهيئة الموكول اليها ادارة شؤون نقابة العمال مهما كان الاسم الذي يطلق على هذه النقابة •

٤ ـ وتعني لفظة (اغلاق) اغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال أو ايقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الاشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالـي •

٥ ـ وتعني عبارة (خدمة المصلحة العامة) :

أ ـ أية خدمة من خدمات المرافق العامة أو الصحة العامة •

ب ـ خدمة بريد أو برق أو هاتف •

ج ـ قسم من أية مؤسسة منتظمة تصان فيها سلامة المؤسسة أو سلامة العمال المستخدمين فيها أثناء العمل •

د ـ أية خدمة أخرى من خدمات المصالح العامة التي يصدر مجلس الوزراء اعلاناً بها في الجريدة الرسمية •

٦ ـ وتعني عبارة (نقابة العمال) أية منظمة للعمال تكون غاياتها الرئيسية ترقية مصالح العمال والدفاع عنهـا •

٧ ـ وتطلق عبارة (نقابة العمال المسجلة) على نقابة عمال مسجلة بمقتضى هذا القانون •

٨ ـ وتفيد عبارة (موظف نقابة عمال) أي فرد من أفراد اللجنة الادارية ولكنها لا تشمل مدقق الحسابات •

٩ ـ وتعني كلمة (المسجل) مسجل نقابات العمال المعين بمقتضى هذا القانون •

١٠ ـ وتفيد لفظة (تسوية) التسوية التي يتوصل اليها نتيجة لاجراءات التوفيق •

١١ ـ وتعني عبارة (نزاع عمالي) أي نزاع ينشأ بين صاحب العمل أو أصحاب أعمال وبين العمال ويكون ذا علاقة بالاستخدام أو عدمه أو بشروط الاستخدام أو أحوال العمـل أو رفض أي صاحب عمل الدخول بحسن نية في المفاوضة مع نقابة عمال مسجلة •

المادة ٩١ ـ مندوب التوفيق :

١ ـ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعين الاشخاص الذين يراهـم ملائمـين ليكونوا مندوبي توفيق يضطلعون بمهمة الوساطة في تسوية المنازعات العمالية •

٢ ـ يجوز تعيين مندوب التوفيق لمنطقة معينة أو لصناعات معينة في منطقة معينة ويجوز تعيينه اما بصفة دائمة أو لمدة محدودة •

المادة ٩٢ ـ مجلس التوفيق :

١ ـ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يعين كلما دعت الظروف الى ذلك مجلساً للتوفيق يعمل على تسوية المنازعات العمالية •

٢ ـ يتألف المجلس من رئيس لا علاقة له بمنظمات العمال وأصحاب الاعمال موضوع النزاع يعينه وزير الشؤون الاجتماعية ومن عضوين أو أكثر يمثلون صاحب العمل والعمال باعداد متساوية ينتخبهم ممثلو منظمات أصحاب الاعمال والعمال •

المادة ٩٣ ـ المحاكم الصناعيــة :

١ ـ لمجلس الوزراء أن يؤلف محكمة صناعية أو أكثر للفصل في المنازعات العمالية •

٢ ـ تؤلف المحكمة الصناعية من ثلاثة أعضاء يعينون من أعضاء المحاكم الاردنية أو ممن هم أهل لان يتولوا منصب القضاء •

٣ ـ تكون مدة العضوية في المحكمة الصناعية سنتين ويجوز تجديدها •

٤ ـ يمنح أعضاء المحاكم الصناعية مكافأة بمقتضى الانظمة التي يقررها مجلس الوزراء •

المادة ٩٤ ـ الاجراءات وصلاحيات مندوبي التوفيق والمجالس والمحاكم الصناعية :

١ ـ يجب على مندوبي التوفيق والمجالس والمحاكم الصناعية اتباع الاجراءات المعينة بمقتضى الانظمة التي تصدر بهذا الخصوص •

٢ ـ يجوز لمندوب التوفيق ولعضو المجلس أو المحكمة الصناعية بغية التحقيق في أي نزاع عمالي قائم أو متوقع حدوثه أن يطلب الاطلاع على المستندات التي يعتقد انها ذات صلة بالنزاع العمالي ويفحصها ويجوز له أن يدخل العقار الذي تشغله أية مؤسسة يتعلـق بها النزاع أثناء ساعات العمل •

٣ ـ يكون للمجلس والمحكمة الصناعية نفس الصلاحيات المعطاة للمحاكم النظامية فيمـا يختص بالامور التالية :

أ ـ الزام أي شخص بالحضور والتحقيق معه بعد حلف اليمين •

ب ـ تكليف أي فريق لابراز المستندات والبينات الاخرى التي يراها المجلس أو المحكمة الصناعية ضرورية لفصل النزاع •

ج ـ اختيار أي خبير للاستعانة بخبرته من أجل الفصل في النزاع •

د ـ يجوز للمحكمة أن تنتدب أي عضو من أعضائها أو أن تنيب أية محكمة صلحية للقيام بأي عمل نص عليه في هذه المادة •

المادة ٩٥ ـ التوفيق في النزاعات العمالية :

١ ـ يجب على مندوب التوفيق اذا نشب نزاع عمالي أو كان يتوقع حدوثه أن يباشر المفاوضة بين الطرفين بغية تنظيم شروط الاستخدام واحواله بابرام اتفاق جماعي فاذا تم الاتفاق وجب أن ترسل نسخة منه مصدق عليها من كلا الفريقين الى مندوب التوفيق لحفظها •

٢ ـ اذا رأى مندوب التوفيق انه ليس من المحتمل اجراء مفاوضة بين الطرفين أو ان المفاوضة التي شرع فيها لن تؤدي الى تسوية النزاع فيجوز له ان يقوم باجراء تحقيق في أسباب النــزاع •

هذا من الأصل

٣ ـ اذا لم يتوصل مندوب التوفيق الى تسوية النزاع بعد قيامه بالتحقيق وجب عليه خلال أربعة عشر يوما من تاريخ بدء اجراءات التحقيق أن يرسل الى الوزير تقريرا وافيا بالحقائق والاسباب التي أدت الى عدم الوصول الى التسوية •

المادة ٩٦ ـ احالة النزاعات الى مجالس توفيق أو محاكم صناعية :

١ ـ اذا لم تتم تسوية نزاع عمالي بالمفاوضة الاختيارية وفشلت اجراءات التوفيق التي قام بها المندوب المختص كان لوزير الشؤون الاجتماعية اما بموافقة الفريقين المختصين او اذا رأى ضرورة لذلك ، ان يحيل النزاع الى مجلس توفيق لتسويته وديا •

٢ ـ اذا فشل مجلس التوفيق في حل النزاع فيترتب على الوزير أن يحيله الى محكمة صناعية للبت فيــه •

٣ ـ اذا احيل النزاع العمالي الى مجلس توفيق أو محكمة صناعية بمقتضى هذه المادة وجب على الفريقين المختصين ان يوقفا أي اضراب أو اغلاق يتعلق بذلك النزاع •

المادة ٩٧ ـ واجبات المجالس :

١ ـ اذا احيل نزاع الى مجلس توفيق وجب عليه ان يسعى جهده للوصول الى تسوية ودية لذلك النزاع وان يحقق بالشكل الذي يراه ملائماً دون تأخير في جميع المسائل المتعلقة بأسبابه ووسائل تسويته ويجوز له ان يتخذ جميع الوسائل التي يراها ملائمة لاقناع الفريقين بالوصول الى تسوية عادلة وودية للنزاع •

٢ ـ اذا توصل المجلس الى تسوية للنزاع أو لاية مسألة من المسائل المتعلقة به خلال اجراءات التوفيق يرسل الى وزير الشؤون الاجتماعية تقريراً بذلك مشفوعاً بمذكرة بالتسوية موقعاً عليها من الطرفين •

٣ ـ اذا لم يتوصل المجلس الى تسوية فيترتب عليه ان يرسل الى وزير الشؤون الاجتماعية بوجه السرعة الممكنة بعد انهاء التحقيق تقريراً وافياً يبين فيه الاجراءات التي اتخذها والخطوات التي اتبعها للتأكد من الحقائق والظروف المتعلقة بالنـزاع والاسباب التي ادت الى عدم الوصول الى تسوية وتوصياته للبت في النزاع •

٤ ـ يترتب على المجلس ان يعد تقريره خلال ستة أسابيع من تاريخ احالة النزاع اليه •

المادة ٩٨ ـ واجبات المحاكم الصناعية :

اذا احيل نزاع عمالي الى محكمة صناعية لتسويته وجب عليها ان تتخذ اجراءاتها بصورة مستعجلة وان ترفع قرارها الى وزير الشؤون الاجتماعية فور الانتهاء من الاجراءات ويكون قرارها غير قابل للطعن •

المادة ٩٩ ـ التقرير أو القرار :

يكون تقرير المجلس وقرار المحكمة الصناعية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة الصناعية وفقا لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالاجماع أو بالاكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة الصناعية أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار •

المادة ١٠٠ ـ نشر التقارير والقرارات :

ينشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة الصناعية خلال شهر من تاريخ تسلم وزير الشؤون الاجتماعية له بالصورة التي يراها ملائمة •

المادة ١٠١ ـ تنفيذ القرارات والتسويات :

١ ـ ينفذ قرار المحكمة الصناعية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه تلك المحكمة ويظل معمولا به مدة لا تتجاوز سنة واحدة •

٢ ـ يعمل بالتسوية التي توصل اليها في أثناء اجراءات التوفيق اعتبارا من التاريخ الذي اتفق عليه الفرقاء في النزاع واذا لم يتفق على تاريخ معين يعمل بالتسوية اعتبارا من تاريخ توقيع الفرقاء في النزاع على مذكرة التسوية وتكون التسوية ملزمة لهم طيلة المدة المتفق عليها بينهم وتظل ايضا ملزمة لهم بعد انتهاء تلك المدة الى ما بعد انقضاء شهرين من تاريخ ارسال اشعار كتابي بالرغبة في انهائها من قبل أحد الفرقاء في التسوية الى الفريق الاخر أو الفرقاء الاخرين •

المادة ١٠٢ ـ الاشخاص الملزمون بالتسويات والقرارات :

تكون التسوية التي توصل اليها في أثناء اجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون والقرار الذي أصبح نافذ المفعول ملزما :

أ ـ لجميع الفرقاء في النزاع العمالي •

ب ـ لجميع الفرقاء الاخرين الذين دعوا للحضور في الاجراءات بوصفهم فرقاء في النزاع ما لم يذكر المجلس أو المحكمة الصناعية حسب مقتضى الحال بأن هؤلاء الاشخاص قد دعوا دون مبرر •

ج ـ لورثة صاحب العمل أو خلفائه أو المحول اليهم منه فيما يتعلق بالمؤسسة التي يتعلق بها النزاع اذا كان فريق ممن أشير اليهم في الفقرة (أ) والفقرة (ب) من هذه المادة صاحب عمل •

د ـ لجميع الاشخاص الذين كانوا مستخدمين (بفتح الدال) في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحالة ولجميع الاشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في قسم منها اذا كان فريق ممن أشير اليهم في الفقرة (أ) أو الفقرة (ب) من هذه المادة مؤلفا من العمال •

المادة ١٠٣ ـ اشعار بالاضراب والاغلاق :

١ ـ لا يجوز لاي عامل أن يضرب :

أ ـ دون أن يعطي صاحب العمل اشعارا بالاضراب حسب الصورة المعينة بالانظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من تاريخ الاضراب اما اذا كان العامل مستخدما في احدى خدمات المصالح العامة فيكون ارسال الاشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية وعشرين يوما •

ب ـ قبل التاريخ المعين في الاشعار •

٢ ـ لا يجوز لاي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في وجه أي عدد من العمال :

أ ـ دون ان يعطيهم اشعارا باغلاق مؤسسته حسب الصورة المعينة بالانظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من تاريخ الاغلاق اما اذا كانت المؤسسة

احدى خدمات المصالح العامة فيكون ارسال الاشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية وعشرين يوما •

ب ـ قبل التاريخ المعين في الاشعار •

المادة ١٠٤ ـ حظر الاضراب والاغلاق :

١ ـ لا يجوز لاي عامل أن يضرب ولا لاي صاحب عمل أن يعلن اغلاق مؤسسته :

أ ـ خلال قيام الاجراءات أمام مجلس أو محكمة صناعية ، أو

ب ـ خلال المدة التي تكون فيها أية تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به بشأن المسائل المشمولة في تلك التسوية أو ذلك القرار •

٢ ـ لا يجوز لاي شخص أن يقدم بعلم منه أو يستعمل الاموال مؤيدا تأييدا مباشرا لاي اضراب أو اغلاق محظور بمقتضى احكام المادة (١٠٣) من هذا القانون •

المادة ١٠٥ ـ بقاء شروط الاستخدام دون تغيير خلال قيام الاجراءات :

لا يجوز لاي صاحب عمل خلال قيام اجراءات التوفيق أو الاجراءات المتخذة أمام مجلس أو محكمة صناعية :

أ ـ ان يغير شروط الاستخدام التي كانت تسري على العمال مباشرة قبل الشروع في الاجراءات اذا كان التغيير مجحفاً بحقوقهم ، أو

ب ـ ان يفصل أي عامل أو يعاقبه بطريقة اخرى دون الحصول على اذن كتابي بذلك من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة الصناعية حسب مقتضى الحال •

المادة ١٠٦ ـ عقوبة القيام بالاضراب أو الاغلاق :

١ ـ اذا شرع عامل في اضراب أو استمر فيه أو عمل على تعضيده يعاقب بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير •

٢ ـ اذا شرع صاحب عمل في اغلاق محظور بمقتضى هذا القانون أو استمر فيه أو عمل على تعضيده يعاقب بغرامة لا تتجاوز المائة دينار •

المادة ١٠٧ ـ عقوبة التحريض على الاضراب والاغلاق :

كل من حرض على الاضراب أو الاغلاق بالقول أو العمل أو بالكتابة أو قدم مساعدة مالية أو معونة مادية بقصد تأييد اضراب أو اغلاق محظور يعاقب بغرامة لا تتجاوز المئتي دينار •

المادة ١٠٨ ـ عقوبة نقض التسوية أو القرار :

١ ـ اذا نقض عامل أي شرط من شروط التسوية أو القرار الملزم له بمقتضى هذا الفصل يعاقب بعد ادانته للمرة الاولى بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير وبعشرة دنانير في حالة التكرر •

٢ ـ اذا نقض صاحب عمل أي شرط ملزم له من شروط التسوية أو القرار بمقتضى هذا الفصل يعاقب بعد ادانته للمرة الاولى بغرامة لا تتجاوز المئة دينار وبمئتي دينار في حالة التكرر •

المادة ١٠٩ ـ عقوبة تغيير شروط الاستخدام أو معاقبة العمال خلال قيام الاجراءات :

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام المادة (١٠٥) من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز المئة دينار •

الفصل الخامس عشر

احكام اضافية

المادة ١١٠ ـ عرض اعلانات المؤسسة :

١ ـ يجب أن يعرض في كل مؤسسة منتظمة على لوحة الاعلانات الخاصة نسخة عن هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه •

٢ ـ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يقرر عرض اعلانات اخرى حسبما يراه ضروريا•

٣ ـ تعرض جميع الاعلانات المقتضى عرضها في المؤسسة المنتظمة في مكان ظاهر في المدخل الرئيسي للمؤسسة أو قريبة منه ويحتفظ بها في حالة سليمة ومقروءة •

المادة ١١١ ـ السجلات والكشوف :

يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر انظمة يكلف فيها أصحاب الاعمال أو المديرين بالاحتفاظ بالسجلات أو بتقديم الكشوف العرضية أو الدورية حسبما يراه ضروريا تنفيذاً للغايات المقصودة بهذا القانون •

المادة ١١٢ ـ تحديد صاحب العمل :

يجوز للشركة العادية أو الشركة المساهمة أو أية مجموعة أخرى من الافراد أن ترسل الى مفتش العمل المختص اشعارا بانها قد عينت أحد شركائها أو أعضائها ، أو أعضاء مجلس ادارتها المقيم في اللواء ليكون صاحب عمل للمؤسسة تنفيذا للغايات المقصودة بهذا القانون ويعتبر ذلك الشخص وحده ما دام يقيم في اللواء المذكور انه صاحب عمل الى ان يتسلم المفتش اشعارا آخر يلغي تعيينه •

المادة ١١٣ ـ اعفاء صاحب العمل أو المدير من العقوبة في بعض الحالات :

اذا اتهم صاحب العمل أو مدير المؤسسة المنتظمة بارتكاب مخالفة لاحكام هذا القانون يحق له بناء على شكوى يرفعها حسب الاصول أن يجلب أي شخص آخر أمام المحكمة حين سماعها الاتهام واذا اثبت صاحب العمل أو المدير بصورة تقتنع بها المحكمة انه قد بذل جهد المستطاع في تنفيذ القانون وان الشخص الآخر قد ارتكب المخالفة دون علمه أو موافقته يدان الشخص الآخر كما لو كان هو نفسه صاحب العمل أو المدير ولا يعتبر صاحب العمل أو المدير مسؤولا في هذه الحالة •

المادة ١١٤ ـ العقوبات :

١ ـ تختص محاكم الصلح بالنظر في القضايا والمخالفات الناشئة عن مخالفة أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه •

٢ ـ كل مخالفة لاي حكم من أحكام هذا القانون أو نظام صادر بمقتضاه لم تفرض على ارتكابها عقوبة خاصة في هذا القانون يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز العشرة دنانير •

المادة ١١٥ ـ تحديد المقاضاة :

لا تنظر أية محكمة في أية دعوى تقام أمامها بشأن أي جرم ارتكب خلافا لاحكام هذا القانون أو أي نظام أو أمر صادر بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يثبت أن الجرم ارتكب فيه •

الفصل السادس عشر

الالغاءات

المادة ١١٦ ـ الغاءات :

تلغى القوانين التالية :

١ ـ قانون تعويض العمال (الفلسطيني) رقم (٣٣) لسنة ١٩٤٧

٢ ـ قانون نقابات العمال رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣ وتعديلاته •

٣ ـ قانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ وتعديلاته •

٤ ـ أي نص في أي قانون آخر اردني أو فلسطيني يطبق على أي قسم من المملكة الى المدى الذي تتعارض احكامه مع أحكام هذا القانون •

المادة ١١٧ ـ رئيس الوزراء ووزراء الشؤون الاجتماعية والصحة والعدلية مكلفون بتنفيذ هذا القانون •

١٩٦٠/٥/١٤

سعيد المفتي محمد على الجعبرى على مسمار

رئيس الوزراء هزاع المجالي | وزير الصحة جميل التوتونجي | وزير العدلية انور النشاشيبي | وزير الشؤون الاجتماعية بالوكالة جميل التوتونجي

ان هيأة النيابة

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٠/٥/١١

تصادق ـ بالنيابة عن جلالة الملك المعظم بمقتضى المادة (٣١) من الدستور ـ على القانون الموقت الآتي وتأمر باصداره ووضعه موضع التنفيذ الموقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الامة في أول اجتماع يعقده :

قانون المعارف العام المعدل الموقت

رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٠

المادة ١ ـ يسمى هذا القانون الموقت (قانون المعارف العام المعدل لسنة ١٩٦٠) ويقرأ مع (قانون المعارف